

europass Mobilität – Nachhaltigkeitsstudie

Ergebnisse einer Direktbefragung bei
Inhaberinnen und Inhabern des „europass Mobilität“

– EXECUTIVE SUMMARY –

Auftraggeber der Studie:

Nationales Europass Center (NEC)
in der Nationalen Agentur Bildung für Europa
beim Bundesinstitut für Berufsbildung (NA-BIBB)

Autoren:

Dr. Rainer Vock, Boreslav Balschun
ConLogos Dr. Vock

Erfurt, 25.10.2011

INHALT

1. Gegenstand und Aufgabenstellung der Untersuchung.....	3
1.1 Das europ pass -Rahmenkonzept	3
1.2 Das Instrument des europ pass Mobilität	4
1.3 Ziele der „europ pass Mobilität – Nachhaltigkeitsstudie“	4
1.4 Untersuchungsdesign der Studie	5
1.5 Struktur der erreichten Teilstichproben bei Zielgruppen IVT und PLM	7
2. Zentrale Ergebnisse der Untersuchungen	9
2.1 Motivation für den Auslandsaufenthalt	9
2.2 Beurteilung des Auslandsaufenthalts durch die Teilnehmer/innen	9
2.3 Beurteilung des europ pass Mobilität durch die Teilnehmer	12
2.4 Umfang des Einsatzes vom europ pass Mobilität	15
2.5 Faktoren der Nutzung	22
2.6 Konkurrenzdokumente zum europ pass Mobilität	26
2.7 Nutzen und Mehrwert des europ pass Mobilität	28
3. Überlegungen zur Weiterentwicklung des Instruments „europpass Mobilität“	32
3.1 Verbesserungsvorschläge aus Sicht der Befragten	34
3.2 Weitere Überlegungen und Vorschläge zur Effektivierung und Anwendbarkeit.....	36

Abstract

Das vorliegende Executive Summary enthält die komprimierte Darstellung der „Nachhaltigkeitsstudie europ**pass Mobilität**“, die vom Nationalen Europass Center (NEC) in der Nationalen Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung (NA-BIBB) im November 2010 in Auftrag gegeben wurde. Den empirischen Kern der Studie bildet eine über das Internet durchgeführte Direktansprache von insgesamt 22.724 Inhaber(inne)n des europ**pass Mobilität**, von denen sich 1.858 Personen an der Befragung beteiligt und über ihre Erfahrungen mit dem Mobilitätsnachweis berichtet haben. Es handelte sich dabei um Personen, die im Rahmen des EU-Gemeinschaftsprogramms „Leonardo da Vinci“ aus den Zielgruppen IVT (Personen in der beruflichen Erstausbildung) und PLM (Personen am Arbeitsmarkt) in den Antragsjahren 2006 bis 2009 gefördert wurden.

Die Untersuchung hat gezeigt, dass der Mobilitätsnachweis breite Anwendung in der Praxis findet: So haben 69% der Befragten aus der IVT-Zielgruppe und 53% aus der PLM-Zielgruppe den europ**pass Mobilität** bereits bei Bewerbungen genutzt. Die Nutzung erfolgt überdurchschnittlich bei Bewerbungen um einen Ausbildungsplatz (IVT: 78% / PLM 61%), einen Arbeitsplatz (IVT: 71% / PLM 58%) und auf Praktikumsplätze (IVT: 63% / PLM 48%), dagegen weniger bei Bewerbungen auf Studienplätze (IVT: 47% / PLM 32%). Die Inhaber(inne)n des europ**pass Mobilität** halten zu ganz überwiegenden Anteilen die Beschreibungen, mit denen im Mobilitätsnachweis ihre im Ausland absolvierten Aufgaben und Tätigkeiten sowie ihre dabei erworbenen Fähigkeiten und Kompetenzen beschreiben werden, für angemessen.

Ein interessantes Nebenergebnis der „Nachhaltigkeitsstudie“ bildet die hohe Zufriedenheit und Anerkennung, mit der sich die Befragten über ihren Auslandsaufenthalt im allgemeinen und die Förderung durch das „Leonardo da Vinci“-Programm im Besonderen geäußert haben.

1. Gegenstand und Aufgabenstellung der Untersuchung

1.1 Das **europass**-Rahmenkonzept

Im Rahmen der angestrebten politischen, wirtschaftlichen und sozialen Integration der Europäischen Union kommt der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit im Bereich der beruflichen Bildung eine besondere Bedeutung zu. Vor allem drei Aspekte spielen eine wichtige Rolle:

- Vermehrte Kontakte und Austausch bei der Berufsbildung bieten erweiterte Lernmöglichkeiten für den Berufserwerb und zur beruflichen Weiterbildung im Sinne des lebensbegleitenden Lernens; insbesondere wenn dies in Form gezielter, mit der Ausbildung verzahnte Auslandsaufenthalte geschieht. Ergebnis: Die Berufsausbildung in Europa wird qualitativ besser.
- Im Ausland erworbene Ausbildungserfahrungen verstärken die Bereitschaft und Fähigkeiten zur transnationalen Mobilität und Kooperation für berufliche Zwecke. Ergebnis: Europa arbeitet mehr und mehr zusammen.
- Junge Menschen, die zu Ausbildungszwecken ins Ausland gehen, machen vielfältige Erfahrungen persönlicher Begegnungen mit Menschen anderer Nationalität und lernen die historisch gewachsene Vielfalt in Europa einschließlich der unterschiedlichen Lebens- und Arbeitsbedingungen aus eigener Anschauung kennen. Ergebnis: Die Menschen in Europa kommen einander näher und das gegenseitige Verstehen wächst.

Europaweite Mobilität speziell junger Menschen während ihrer beruflichen Ausbildung ist daher sowohl Mittel als auch Ziel der europäischen Einigung. Um die länderübergreifende Zusammenarbeit bei der beruflichen Bildung zu fördern, haben die Institutionen der EU in der Vergangenheit verschiedene Aktivitäten entfaltet; ein wichtiges Handlungsfeld ist dabei die Verbesserung der Transparenz bezüglich der Qualifikationen und Kompetenzen, die im Rahmen der beruflichen Bildung erworben werden. Ein zentrales Instrumentarium zur Förderung dieser Transparenz hat die Europäische Kommission mit dem einheitlichen gemeinschaftlichen Rahmenkonzept des „**europass**“ geschaffen.¹

Hierbei handelt es sich um ein Portfolio weitgehend standardisierter Vorgabedokumente, die einzeln angewandt bzw. mit individuellen Daten ausgefüllt werden können, bzw. um textliche Erläuterungen; sie helfen den Bürgerinnen bzw. Bürgern dabei, ihr Können und ihre Fähigkeiten in einer europaweit einheitlichen, allgemein bekannten und verständlichen Form darzustellen. Das **europass**-Rahmenkonzept bietet fünf Dokumente an, nämlich **europass** Lebenslauf, **europass** Sprachenpass, **europass** Mobilität, **europass** Diploma Supplement und **europass** Zeugnis Erläuterungen. Inzwischen ist das Portfolio der Dokumente in 31 europäischen Ländern etabliert. Ihre Nutzung ist freiwillig und kostenfrei.

1 ENTSCHEIDUNG Nr. 2241/2004/EG DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES vom 15. Dezember 2004 über ein einheitliches gemeinschaftliches Rahmenkonzept zur Förderung der Transparenz bei Qualifikationen und Kompetenzen (Europass), in: Amtsblatt der Europäischen Union, 31.12.2004 L390, S. 6-20.

Das **europass**-Rahmenkonzept einschließlich seiner Dokumente ist in Deutschland seit dem Jahr 2005 implementiert. Zur Umsetzung des **europass**-Rahmenkonzepts wurde hier – wie auch in den anderen Staaten – ein „Nationales Europass Center“ (NEC) eingerichtet, das die Ausgabe der Einzeldokumente koordiniert und das Instrumentarium insgesamt weiterentwickelt.

1.2 Das Instrument des **europass** Mobilität

Das Dokument **europass** **Mobilität** soll Art und Inhalt eines Lern- oder Arbeitsaufenthalts im Ausland beschreiben. Es zielt in erster Linie darauf, die Inhaber/innen des Mobilitätsnachweises bei Bewerbungen auf ihrem weiteren Bildungs-, Ausbildungs- und Berufsweg zu unterstützen. Das Dokument soll vor allem den Personabteilungen bzw. Verantwortlichen, die bei einer Bewerbung in der fremden Organisationen über die Vergabe eines Studienplatzes, eines Praktikumsplatzes, einer Ausbildungs- oder Arbeitsstelle zu entscheiden haben, relevante Informationen über den Kontext und die Ergebnisse eines Auslandsaufenthaltes liefern.

In Deutschland ist bei Beantragung und Ausgabe des **europass** **Mobilität** der Regelfall, dass die Nutzer/innen das Dokument über ihre Entsendeorganisationen (z. B. eine berufsbildende Schule oder einen Ausbildungsbetrieb) erhalten. Die Entsendeorganisation füllt das Formular für jede/n einzelne/n Teilnehmer/in aus, auf Wunsch oder Bedarf auch gemeinsam mit der Gastorganisation bzw. dem aufnehmenden Betrieb oder der aufnehmenden Institution.

In Deutschland hat das NEC zwischen 2005 und 2010 ungefähr 75.000 Dokumente des **europass** **Mobilität** ausgestellt. Seine besondere Qualität erhält das Dokument durch den Charakter als offizielles, in der EU institutionell verankertes, transnational angelegtes und standardisiertes Instrument, mit dem Lernaufenthalte im Ausland auf der Ebene einzelner Personen – quasi wie ein Zeugnis – beschrieben werden können.

1.3 Ziele der „**europass** Mobilität – Nachhaltigkeitsstudie“

Die Nachhaltigkeitsstudie, über die das vorliegende „Executive Summary“ zusammenfassend berichtet, hat die Dimension der Wirkungen des **europass** **Mobilität** in den Blick genommen. Durch die empirisch angelegte Untersuchung sollte insbesondere bewertet werden, welchen nachhaltigen Nutzen das Instrument **europass** **Mobilität** für die Begünstigten – also die Inhaber(inne)n des ausgefüllten Dokuments – bringt. Dabei sollte die Untersuchung vor allem folgende Fragen² klären:

- Welchen Nutzen bringt der ausgefüllte **europass**-Mobilitätsnachweis den Begünstigten?

2 Vgl. Leistungsbeschreibung des NEC zur öffentlichen Ausschreibung der Untersuchung „**europass** **Mobilität** – Nachhaltigkeitsstudie“ vom 20.10.2010.

- War der **europass Mobilität** bei der Bewerbung hilfreich? Haben sie mit ihm bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt? Ist sein Einsatz bei Bewerbungen möglicherweise entscheidend für eine Einstellung?
- Ist der **europass** in der Lage, die Inhaber/innen des Dokuments bei der Suche nach einer Beschäftigung auf dem europäischen Arbeitsmarkt zu unterstützen?
- Werden die international erworbenen Kompetenzen im **europass Mobilität** angemessen dokumentiert?
- Wie sehen Unternehmen, Personalverantwortliche den Mehrwert des **europass** für die Bewerber/innen?
- Fragen Unternehmen bei Bewerbungen eher nach Zeugnissen – also danach, wo, wie lange, welche Schulen besucht wurden – oder sind ihnen vorhandene Kompetenzen wichtiger?
- Stehen die Länge des Auslandsaufenthalts und die Qualität der im **europass Mobilität** beschriebenen Inhalte in Relation zu positiven Erfahrungen bzw. Ergebnissen mit dem **europass Mobilität**?

1.4 Untersuchungsdesign der Studie

Die empirische Datengrundlage der Untersuchung wurde mittels einer Direktbefragung bei Inhaberinnen und Inhabern des **europass Mobilität** erreicht. Die Befragung wurde elektronisch via Internet und mittels eines Online-Fragebogens durchgeführt. Die hierfür erforderlichen E-Mail-Adressen von Begünstigten des **europass Mobilität** wurden vom NEC bereitgestellt.

In die Befragung wurden ausschließlich Begünstigte einbezogen, die einen **europass**-Mobilitätsnachweis im Rahmen eines Auslandsaufenthaltes erhalten haben, der durch das EU-Förderprogramm „Leonardo da Vinci“ unterstützt wurde³. Hierbei handelt es sich um „das Einzelprogramm der Europäischen Union im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Es unterstützt die europäische Zusammenarbeit von Unternehmen, Kammern, Sozialpartnern, Berufsschulen und Bildungseinrichtungen. Hierzu zählt die Förderung von Auslandsaufenthalten von Auszubildenden bzw. Berufsschülerinnen und Berufsschülern, Arbeitnehmer(inne)n sowie von Ausbildern und Berufsschullehrer(inne)n.“⁴

3 In den Bereich dieses Förderprogramms fällt mit einem Anteil von drei Vierteln die ganz überwiegende Mehrheit aller vom Instrument **europass Mobilität** erfassten Mobilitätsgänge.

4 Nationale Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung: http://www.na-bibb.de/ueber_das_programm_fuer_lebenslanges_lernen_178.html#337

Die Erhebung wurde auf Personen beschränkt, für die das Mobilitätsdokument in den Jahren 2006 bis 2009 in der Datenbank des NEC angelegt wurde und die zu einer der beiden folgenden Zielgruppen des Förderprogramms „Leonardo da Vinci“ gehörten⁵:

- Personen in der beruflichen Erstausbildung (Zielgruppe IVT),
- Personen am Arbeitsmarkt (Zielgruppe PLM),
hier speziell Arbeitnehmer und Hochschulabsolventen.

Mit Hilfe des vom NEC zur Verfügung gestellten Adressmaterials konnten insgesamt 22.724 Personen technisch erfolgreich (d. h. mit gültiger E-Mail-Adresse) angesprochen werden (IVT: 17.929 Personen; PLM: 4.795 Personen). Von diesen Personen haben letztlich 1.858 verwertbare Fragebögen ausgefüllt (IVT: 1.315; PLM: 543). Dies entspricht einer effektiven Rücklaufquote von 8,2% (IVT: 7,3%; PLM: 11,3%).

Die beiden vom Programm „Leonardo da Vinci“ angesprochenen (und hier näher untersuchten) Personen aus den beiden Zielgruppen IVT und PLM befanden sich zur Zeit ihres Auslandsaufenthaltes in berufsbiographisch ganz unterschiedlichen Situationen. Demnach unterscheiden sich auch die Motive, Zwecke und Funktionen des Auslandsaufenthaltes zwischen den beiden Zielgruppen. Vor diesem Hintergrund ist auch davon auszugehen, dass die zeitlich an den Mobilitätsvorgang anschließenden Nutzungsbedingungen und Einsatzmöglichkeiten des **europass Mobilität** zwischen den beiden Gruppen differieren würden. Um diese strukturellen Unterschiede hinsichtlich der Auslandsaufenthalte der geförderten Personen und der Anschlussmöglichkeiten des Mobilitätsnachweises berücksichtigen zu können, wurden die Auswertungen und Analysen zur Beantwortung der im Untersuchungsauftrag formulierten Fragestellungen standardmäßig getrennt für die beiden Zielgruppen IVT und PLM durchgeführt.

Mit der Durchführung der Untersuchung hat das NEC das Büro von ConLogos Dr. Vock (Erfurt) beauftragt. Die Arbeiten haben im November 2010 begonnen, die Erhebungsinstrumente wurden bis Januar 2011 entwickelt, die Online-Befragung wurde von Februar bis März 2011 umgesetzt. Die Datenanalysen und Berichtsabfassung fanden von März bis Mai 2011 statt. Das vorliegende „Executive Summary“ der „Nachhaltigkeitsstudie **europass Mobilität**“ bildet die komprimierte Darstellung der zentralen Ergebnisse, wie sie in Form umfangreicher Datenauswertungen und Analysen im Abschlussbericht zur Studie dem NEC im Mai 2011 vorgelegt wurden.⁶

5 Fachkräfte in der beruflichen Bildung (Zielgruppe VETPRO), also Ausbilder/innen und andere für die Berufsbildung verantwortliche Personen in Berufsbildungseinrichtungen, stehen nicht im Fokus der Fragestellungen der Studie. Personen der Zielgruppe VETPRO wurden nicht befragt.

6 Rainer Vock, Boreslav Balschun (ConLogos Dr. Vock): **europass Mobilität** – Nachhaltigkeitsstudie. Ergebnisse einer Direktbefragung bei Inhaberinnen und Inhabern des „**europass Mobilität**“ (Abschlussbericht), Erfurt, Mai/September 2011.

1.5 Struktur der erreichten Teilstichproben bei Zielgruppen IVT und PLM

Die in der Direktbefragung erreichten (und somit für die Analysen zur Verfügung stehenden) Teilstichproben an Interviews weisen sowohl gewisse strukturelle Gemeinsamkeiten als auch Unterschiede auf. Zur Beurteilung der inhaltlichen Auswertungsergebnisse sind diese Strukturen sowohl absolut als auch in den Unterschieden zwischen den beiden Gruppen zu berücksichtigen und quasi „mitzudenken“. Zu den Strukturmerkmalen haben die Befragten in der Erhebung folgende Angaben gemacht:

Geschlecht: In beiden Teilgruppen der in der Direktbefragung erreichten Inhaber/innen des **europass Mobilität** überwiegt der Anteil der Frauen gegenüber den Männern (IVT: 67% Frauen, PLM: 70% Frauen).

Alter: Die (in der Befragung erreichten) IVT-Geförderten waren zum Zeitpunkt ihres Auslandsaufenthalts etwa zur Hälfte unter 20 Jahre, etwa die andere Hälfte war zwischen 20 und 25 Jahre alt. Dagegen waren die befragten PLM-Geförderten im Schnitt deutlich älter, etwa 41% waren zwischen 20 und 25 Jahren, etwa 52% waren älter als 25 Jahre.

Dauer des Auslandsaufenthalts: Der Auslandsaufenthalt war bei den meisten IVT-Geförderten deutlich kürzer als bei den meisten PLM-Geförderten: Drei Viertel der Befragten der IVT-Zielgruppe befanden sich im Rahmen des geförderten Programms weniger als sechs Wochen im Ausland, rund ein Drittel (35%) sogar weniger als vier Wochen. Dagegen dauerte bei rund 80% der PLM-Geförderten der Auslandsaufenthalt mindestens zwei Monate, etwa 56% verbrachten sogar drei Monate oder eine längere Zeit im Ausland.

Beruflicher Rahmen des Auslandsaufenthalts: Annähernd alle der IVT-Geförderten (94%) befanden sich zum Zeitpunkt des Auslandsaufenthalts in einer Berufsausbildung, die Mehrheit (rund 63%) in einer dualen Berufsausbildung, fast 32% in einer vollzeitschulischen Berufsausbildung. Im Unterschied hierzu fand der Auslandsaufenthalt der PLM-Geförderten zu 24% im Rahmen einer betrieblichen oder selbst initiierten Weiterbildung statt, weitere 21% befanden sich in einer Qualifizierungsmaßnahme der Arbeitsagentur, ebenfalls rund 21% absolvierten eine Qualifizierung im Anschluss an ein Hochschulstudium, fast 8% während eines Studiums.

Ziele des Auslandsaufenthalts: Das Spektrum der Ziele, die mit dem Auslandsaufenthalt verfolgt wurden, ist relativ breit. Die meisten der Befragten nannten mehrere Ziele als zutreffend; die Unterschiede zwischen IVT- und PLM-Geförderten sind dabei eher gering. Vor allem wurden genannt: Das Sammeln praktischer Berufserfahrung im Ausland, Erwerb und Verbesserung allgemeiner oder fachbezogener Fremdsprachenkenntnisse, Förderung interkultureller Kompetenz, Erwerb allgemeiner berufsfachlicher Kenntnisse.

Weitere Auslandsaufenthalte: Beinahe ein Drittel der PLM-Geförderten verfügt über zusätzlichen Erfahrungen aus (mindestens einem) weiteren Auslandsaufenthalt, der zu Lern- oder Qualifizierungszwecken absolviert wurde; diese Teilgruppe kann also den Aufenthalt, der im Kontext der „Leonardo da Vinci“-Förderung absolviert wurde, mit anderen Aufenthalten abgleichen. Unter den IVT-Geförderten haben bis zur Erhebung nur etwa 12% der Befragten einen weiteren Auslandsaufenthalt absolviert.

Berufsabschluss zum Zeitpunkt der Befragung: Die meisten der Befragten verfügten zum Zeitpunkt der Erhebung über eine abgeschlossene Berufsausbildung, unter den IVT-Geförderten befanden sich allerdings noch rund 13% in einer Berufsausbildung, unter den PLM-Geförderten dagegen nur etwa 2%. Entsprechend der Ausbildungssituation zur Zeit der Mobilität hatten zum Zeitpunkt der Befragung die meisten der IVT-Befragten eine duale oder eine schulische Berufsausbildung abgeschlossen, der Anteil der Befragten, die inzwischen einen Hochschulabschluss erreicht hatten, war mit rund 3% relativ gering. Dagegen bildeten die Hochschulabsolventen unter den PLM-Geförderten mit rund 52% die Mehrheit der Befragten; fast ein Drittel hatte eine duale Berufsausbildung, rund 16% der Befragten hatten eine schulische Berufsausbildung abgeschlossen.

Aktueller Erwerbsstatus: Die jeweils größte Gruppe der Befragten stand zum Zeitpunkt der Befragung in einem Arbeitsverhältnis, bei den IVT-Geförderten traf dies für rund 43% zu, bei den PLM-Geförderten mit 56% sogar mehr als die Hälfte, in dieser Gruppe war fast jede/r zehnte der Befragten arbeitsuchend, weitere 6% waren selbständig tätig. Von den IVT-Geförderten waren größere Anteile der Befragten noch in Ausbildung, davon rund 17% in einer Hochschulausbildung, weitere 27% in einer anderen Berufsausbildung; von den PLM-Geförderten befand sich etwa ein Fünftel (21%) in einer Hochschulausbildung.

2. Zentrale Ergebnisse der Untersuchungen

2.1 Motivation für den Auslandsaufenthalt

Hoher Stellenwert von Auslandsaufenthalten für das berufliche Fortkommen: Die Bedeutung von Auslandsaufenthalten für das berufliche Fortkommen schätzt die überwiegende Mehrheit der Inhaber/innen des **europass Mobilität** als „sehr wichtig“ ein; die Befragten aus den beiden Zielgruppen IVT und PLM unterschieden sich in dieser Bewertung kaum (IVT: rund 62% / PLM: 64%). Die Einschätzung einer hohen Bedeutung von Auslandsaufenthalten für das berufliche Fortkommen wird in den Augen der Befragten nur übertroffen

- von direkt sichtbaren Persönlichkeitsmerkmalen wie Auftreten und Sprache (als „sehr wichtig“ eingeschätzt bei IVT: 81% / PLM: 80%)
- sowie speziell in der PLM-Gruppe von den bisher ausgeführten beruflichen Tätigkeiten („sehr wichtig“ bei IVT: 54% / PLM: 70%).

Dagegen finden sich andere Faktoren, wie Zeugnisse und Abschlussnoten, bisheriger Ausbildungs- und Berufsverlauf sowie die Qualität und Reputation der Ausbildungseinrichtung oder des Herkunftsunternehmens im Mittelfeld dieses Rankings von „sehr wichtig“ (20% bis 50% der Befragten); nur wenige der befragten Inhaber/innen des **europass Mobilität** schätzten das Geschlecht oder die Nationalität als „sehr wichtig“ (<5% der Befragten) für das berufliche Weiterkommen ein.

2.2 Beurteilung des Auslandsaufenthalts durch die Teilnehmer/innen

Auslandsaufenthalt im Förderprogramm „Leonardo da Vinci“ wird als sehr positiv erlebt: Die in der Direktbefragung bereitgestellte Möglichkeit, Anmerkungen (in Form von Freitextangaben) zum Auslandsaufenthalt und zum Mobilitätsnachweis zu machen, haben ungewöhnlich viele der Inhaber/innen des **europass Mobilität** genutzt, um sich zum Förderprogramm „Leonardo da Vinci“ und zu ihrem individuellen Auslandsaufenthalt zu äußern (IVT: 32% / PLM: 45% der Befragten haben solche Kommentare abgegeben). Die ganz überwiegende Mehrheit dieser Befragten hat positive Statements geäußert (IVT: 90% / PLM: 90%), negative Aspekte haben in der IVT- und der PLM-Gruppe jeweils rund ein Sechstel der Befragten (16%) angesprochen, wobei auch Mehrfachnennungen auftauchen (5% bzw. 6% haben sowohl positive als auch negative Punkte genannt).

Aus den qualitativen Rückmeldungen (Freitextangaben) ging ganz deutlich hervor, dass die Befragten die ihnen durch die Förderung im Programm „Leonardo da Vinci“ eröffnete Möglichkeit, zielgerichtet und organisiert einen Qualifizierungsaufenthalt im Ausland zu absolvieren, als sehr positiv einschätzen. Viele Befragte haben sich in dieser Hinsicht fast emphatisch geäußert. So fanden sich zahlreiche Rückmeldungen, in denen die Geförderten explizit ihren Dank aus-

sprachen für die Ermöglichung und Förderung des Auslandsaufenthalts. Der **europass Mobilität** rundet hierbei für Viele ihre als sehr positiv erlebte Mobilitätserfahrung ab. Nach den Rückmeldungen zu urteilen, erleben die Geförderten den Mobilitätsnachweis als individuelle Anerkennung für ihren im Ausland geleisteten Lern- und Qualifizierungsschritt.

Insgesamt deutet die in den Kommentaren häufig begegnende Emphase bezüglich des LdV-Programms und des Auslandsaufenthalts darauf hin, dass die Mobilität ohne entsprechende äußere Unterstützung durch praktische Organisation und finanzielle Förderung nicht ohne Weiteres vorstellbar gewesen und wahrscheinlich eher unterblieben wäre. Hierbei ist sicherlich zu berücksichtigen, dass sich die Geförderten zumeist in einer dualen oder schulischen Berufsausbildung bzw. Weiterbildung befunden haben, wo Auslandsaufenthalte in der Praxis kaum vorgesehen oder gar üblich sind. Dies wiederum zeigt die hohe Relevanz einer gezielten Förderung von Auslandsaufenthalten gerade für die betriebliche und schulische Berufsausbildung, wo sich bisher – anders als im Hochschulbereich – keine ausgeprägte Mobilitätstradition während der Ausbildungszeit entwickelt hat.

Positive Auswirkungen des Auslandsaufenthalts in den Kommentaren der Befragten

Viele Kommentare der Befragten thematisieren ihre persönliche Weiterentwicklung als positiven Aspekt des Auslandsaufenthalts bzw. der LdV-Förderung, dies vor allem im Hinblick auf

- den Nutzen der Arbeits- und Lernerfahrungen im Ausland,
- die im Ausland in kultureller bzw. sozialer Hinsicht gesammelten Erfahrungen,
- die Gelegenheit zur individuellen Weiterentwicklung durch den Aufenthalt in einem bis dahin unbekanntem Land, die viele der Befragten als persönliche Bereicherung erlebt haben.

Bezüglich spezieller Fähigkeiten, die sie im Ausland erweitern konnten, haben die Befragten am häufigsten Sprachkenntnisse und interkulturelle Kompetenzen genannt. Konkrete berufsfachliche Fähigkeiten wurden kaum direkt erwähnt, wären jedoch zur Beantwortung der allgemein gestellten Frage an dieser Stelle zu spezifisch gewesen und waren daher nicht zu erwarten.

Verbesserung der beruflichen Karrierechancen: Einige der Geförderten sehen durch den Auslandsaufenthalt ihren beruflichen Marktwert gesteigert, wenn sie z. B. erhöhte Chancen bei Bewerbungen feststellen. Der dabei angesprochene Zusammenhang bezieht sich jedoch explizit auf den Auslandsaufenthalt, der als Station im Lebenslauf geeignet sei, die individuellen Marktchancen bei Bewerbungen zu erhöhen.

Förderung der Mobilität im Zusammenhang mit dem Auslandsaufenthalt: Zahlreiche der Befragten haben in ihren Statements eine anschließende Berufstätigkeit oder weitere Ausbildung im Ausland thematisiert. Dies betrifft fast ausschließlich die Zielgruppe PLM, von denen manche der Geförderten davon berichtet haben, dass sie im Anschluss an die LdV-geförderte Mobilität im Ausland geblieben seien; dabei wurde davon berichtet, dass sie eine Tätigkeit nicht nur beim Praktikumsbetrieb sondern auch bei anderen Unternehmen aufgenommen hätten. Einige der Geförderten – insbesondere aus der Zielgruppe IVT – haben den Wunsch bzw. die Absicht ge-

äußert, erneut ins Ausland zu gehen, oftmals im Rahmen eines weiteren Praktikums; die konkrete Absicht, ganz für eine Erwerbstätigkeit ins im Ausland zu gehen, trat in dieser Gruppe aber nur als Einzelfall auf.

Als kritisch dargestellte Aspekte zum Auslandsaufenthalt in den Kommentaren der Befragten

Dauer des Auslandsaufenthalts von vier Wochen für nachhaltige Ergebnisse zu kurz: Mitunter kritisierten einige der Befragten die – in ihrem Fall als zu kurz eingeschätzte – Dauer des Auslandsaufenthaltes. Soweit aus den Daten erkennbar, äußerten diese Kritik vor allem Befragte, die sich maximal vier bis sechs Wochen im Ausland aufgehalten haben.

Auswahl der Praktikumsbetriebe nicht passend oder Praktikumsplätze nicht lernhaltig: Einige der Befragten äußerten mehr oder minder deutliche Kritik an der Auswahl der Praktikumsbetriebe; die Einwände laufen darauf hinaus, dass die Betriebe nicht mit dem Berufsprofil, in dem ihre Ausbildung angesiedelt ist, übereinstimmten oder den Befragten keine lernhaltigen Tätigkeiten bzw. Aufgaben übertragen hätten.

Inhaltliche Vorbereitung und praktische Organisation des Auslandsaufenthalts: Einige der Befragten haben eine profunde Vorbereitung des Auslandsaufenthalts vermisst. Dabei scheint es vereinzelt aufgetreten zu sein, dass die Praktikumsbetriebe erst im Ausland (von der Partner- oder Mittlerorganisation) gesucht worden sind bzw. bei Ankunft der LdV-Geförderten noch nicht feststanden; dies hat zu Unsicherheiten und Verzögerungen geführt, die letztlich die Effektivität der Mobilität eingeschränkt haben dürften.

Probleme bei der Betreuung durch Mittler- oder Partnerorganisationen im Ausland: Einige der Befragten haben in ihren Statements über mangelnde Betreuung durch die Mittler- oder Partnerorganisation am Zielort des Auslandsaufenthalts berichtet.

Bedeutung des LdV-geförderten Auslandsaufenthalts als Stimulans der Mobilitätsbereitschaft

Auf Basis der vorliegenden Datengrundlage ist es nicht möglich, konkrete Effekte der Förderung durch das LdV-Programm auf die Mobilität oder die Mobilitätsbereitschaft der Geförderten – im Sinne einer belastbaren Quantifizierung – zu ermitteln (hierfür müssten weitere, vergleichende Untersuchungen durchgeführt werden). Allerdings lässt sich aufgrund der Angaben der Inhaber/innen des **europass Mobilität** bei der Direktbefragung insgesamt feststellen, dass die Auslandserfahrung viele der Befragten offener gemacht hat für eine berufs- oder ausbildungsbezogene Mobilität, die sie auch in andere Länder führen würde. So haben rund 15% der Befragten aus der IVT-Zielgruppe und sogar rund 42% aus der PLM-Zielgruppe berichtet, dass sie sich seit der LdV-Förderung mindestens ein Mal im Ausland beworben hätten.

Bedeutung des LdV-geförderten Auslandsaufenthalts für das berufliche Fortkommen

Fast zwei Drittel der Befragten (IVT: 62% / PLM: 64%) schätzen den Stellenwert von Auslandsaufenthalten in ihrem Berufsfeld als „sehr wichtig“ ein und gehen davon aus, dass dort berufliche Mobilität in Zukunft auch immer wichtiger werden wird. Weitere 35% (IVT) bzw. (31% (PLM) halten Auslandsaufenthalte in ihrem Berufsfeld zumindest für „hilfreich“, ohne dass sie jedoch eine überragende Rolle spielen würden. Nur ganz wenige der Befragten (zwischen 3% und 4%) schätzten ein, dass Auslandsaufenthalte in ihrem Berufsfeld „eher unwichtig“ seien.

So geht auch eine große Gruppe der Befragten (mit Bewerbungserfahrung) davon aus, dass ihr Auslandsaufenthalt bedeutsam für den Erfolg einer Bewerbung ist oder sein wird: Unter den IVT-Geförderten messen 41% der Befragten diesem Aspekt eine „hohe Bedeutung“ für den Erfolg ihrer Bewerbung bei, unter den PLM-Geförderten liegt dieser Anteil sogar bei 54% der Befragten. Zusammen mit den Befragten, die dem Auslandsaufenthalt – etwas einschränkend – eine „mittlere Bedeutung“ für den Erfolg einer Bewerbung zubilligen (IVT: 32% / PLM: 34%), zeigt sich in beiden Teilgruppen eine ganz überwiegende Mehrheit von jeweils 74% (IVT) bzw. 88% (PLM) der Geförderten, die dem Auslandsaufenthalt einen positiven Effekt für ihre berufliche Entwicklung zuschreiben. Spiegelbildlich misst nur ein relativ kleiner Anteil der Befragten dem Auslandsaufenthalt eine lediglich „geringe Bedeutung“ oder „keine Bedeutung“ für den Erfolg einer Bewerbung zu (IVT: 19% / PLM: 12%).

Differenziert nach Berufsgruppen zeigt sich eine überdurchschnittliche Berufsfeldrelevanz vor allem bei IVT-Geförderten, die im Rahmen einer dualen oder schulischen Berufsausbildung zu Dienstleistungskaufleuten ausgebildet wurden, wo über drei Viertel der Befragten (79%) den Auslandsaufenthalt für ihr berufliches Fortkommen als „sehr wichtig“ ansehen. Tendenziell geringere, aber immer noch relevante Anteile der IVT-Geförderten teilen diese Einschätzung, wenn sie sich in einer Ausbildung zu Sozial- und Erziehungsberufen (54%) oder zu Fertigungsberufen (49%) befanden. Bei den PLM-Geförderten sind vor allem solche Befragte von der hohen Berufsfeldrelevanz eines Auslandsaufenthaltes überzeugt, wenn sie damals einen Beruf mit Hochschulqualifikation (75%) erlernt haben oder ausüben wollten. Wie auch bei den IVT-Geförderten zu beobachten, waren von den PLM-Geförderten mit Fertigungsberufen von einer solchen Relevanz seltener überzeugt, ihr Anteil lag aber immer noch über der Hälfte der Befragten (56%).

2.3 Beurteilung des europass Mobilität durch die Teilnehmer

Aus Sicht der befragten Teilnehmer/innen am EU-Förderprogramm „Leonardo da Vinci“ der Antragsjahre 2006-2009 ist der **europass Mobilität** ein sinnvoller und nützlicher Bestandteil ihres Auslandsaufenthalts, den sie zu Lern- und Qualifizierungszwecken im Rahmen ihrer beruflichen Erstausbildung (LdV-Zielgruppe IVT) oder als Arbeitnehmer/innen und Hochschulabsolventen (LdV-Zielgruppe PLM) absolviert haben.

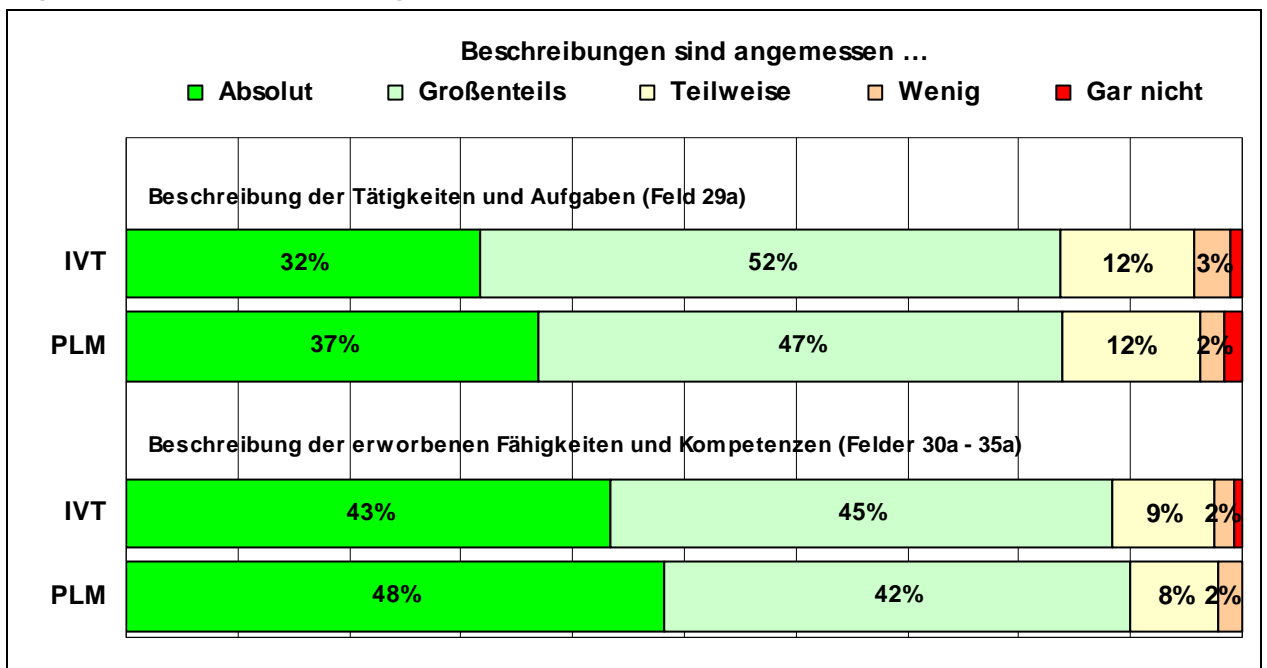
Tableau 5a des Dokuments: Beschreibungen von Tätigkeiten und Aufgaben sowie der im Ausland erworbenen Fähigkeiten und Kompetenzen sind angemessen

Im Tableau 5a des Dokuments **europass Mobilität** sollen standardmäßig im Feld 29a die im Ausland ausgeführten Tätigkeiten und Aufgaben aufgeführt werden. In den Feldern 30a bis 35a können optional die dabei erworbenen oder gefestigten Fähigkeiten und Kompetenzen beschrieben werden. Die entsprechenden textlichen Eintragungen im Tableau 5a beurteilen die Befragten ganz überwiegend als angemessen (Grafik 1). Die Beschreibungen im Tableau 5a erfüllen somit die Bedarfslage der Adressaten.

Dies gilt sogar etwas mehr für die Eintragungen in den Feldern 30a bis 35a zur Beschreibung der im Ausland erworbenen oder gefestigten Fähigkeiten und Kompetenzen, die 88% (IVT) bzw. 90% (PLM) für zumindest „größtenteils angemessen“ halten. Die Beschreibungen der im Ausland ausgeführten Tätigkeiten und Aufgaben in Feld 29a werden jedoch ebenfalls von der ganz überwiegenden Mehrheit für zumindest „größtenteils angemessen“ gehalten (IVT: 84% / PLM: 84%). Insgesamt lässt sich daraus folgern, dass die Geförderten in diesen Beschreibungen des Tableau 5a ihre Tätigkeiten und Qualifizierungsschritte, die sie im Ausland erlebt haben, angemessen wiedergegeben sehen.

Grafik 1

Angemessenheit der Beschreibungen in Tableau 5a des Mobilitätsnachweises



Quelle: Eigene Erhebungen (ConLogos / NEC, 2011)

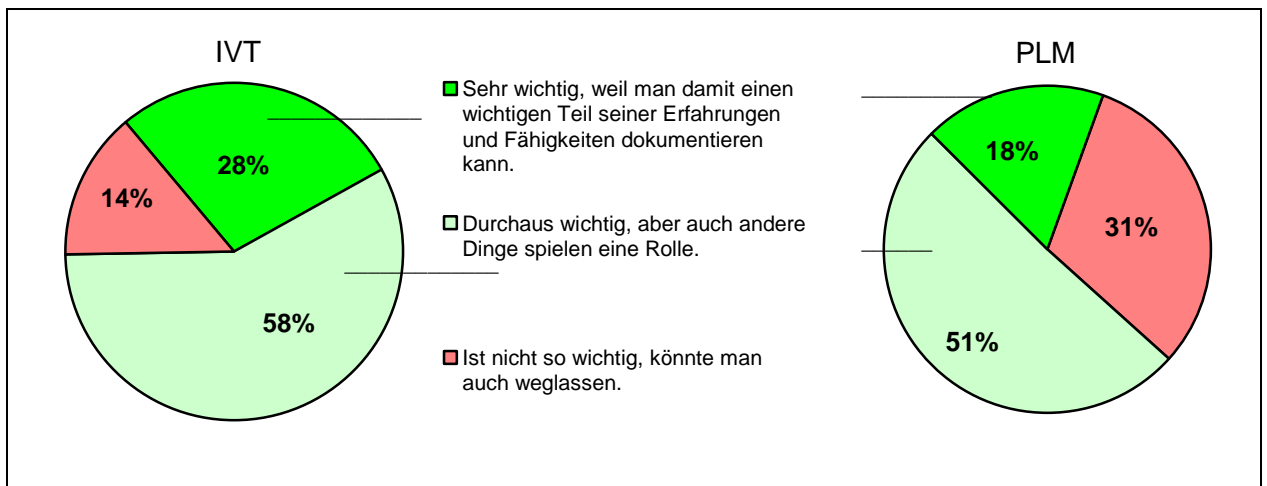
Der europass Mobilität wird als eines unter mehreren Signalen zur Beschreibung der individuellen Kompetenz wahrgenommen

Es liegt auf der Hand, dass die Inhaber/innen des europass Mobilität ihre individuellen Kompetenzen und Erfahrungen nicht ausschließlich mit dem Mobilitätsnachweis herausstellen werden, sondern hierfür ggf. weitere verfügbare Signale bzw. Unterlagen einsetzen. Dies war zu erwarten, da es unrealistisch wäre anzunehmen, dass der Mobilitätsnachweis eine singuläre Position unter den Zertifikaten, Zeugnissen und anderen Kompetenznachweisen einnehmen würde, die den Befragten bei späteren Bewerbungsvorgängen zur Verfügung stehen.

Insofern erschien es bei der Untersuchung dieses Aspektes (Grafik 2) durchaus bemerkenswert, dass die Befragten zum überwiegenden Anteil die Bedeutung des Mobilitätsnachweises zur Dokumentation ihrer Kompetenzen als „wichtig“ einschätzen. Vor allem gilt dies für die IVT-Geförderten, von denen 28% die Bedeutung sogar für „sehr wichtig“ halten, während bei der Gruppe der PLM-Geförderten dies lediglich 18% so einschätzten. Insgesamt wird dem europass Mobilität jedoch eher eine mittlere Bedeutung zugemessen, die mit der Kategorie „durchaus wichtig, aber auch andere Dinge spielen eine Rolle“ umschrieben wurde; hierfür entschieden sich rund 58% der Befragten aus der IVT-Gruppe und rund 51% der Befragten aus der PLM-Gruppe. Als „nicht so wichtig, könnte man auch weglassen“ bewertet den Mobilitätsnachweis zwar nur eine Minderheit, die jedoch mit rund 14% (bei der IVT-Gruppe durchaus wahrnehmbar ist und mit 31% bei der PLM-Gruppe beinahe ein Drittel der Befragten umfasst.

Grafik 2

Einschätzung der Unterstützungsfunktion des europass Mobilität für das berufliche Weiterkommen



Quelle: Eigene Erhebungen (ConLogos / NEC, 2011)

Beim Vergleich der Signalwirkung des Mobilitätsnachweises in einer Liste weiterer Merkmale bzw. Dokumente, die das berufliche Fortkommen beeinflussen können, ordnen die Geförderten den europass Mobilität auf einer mittleren Position ein – etwa dort, wo auch das Merkmal „Ausbildungseinrichtung und Herkunftsunternehmen“ verortet wird.

Einschätzung der Relevanz des europass Mobilität für das berufliche Fortkommen sinkt, wenn Bewerbungserfahrungen vorliegen

Bei Bewerbungen kommt der europass Mobilität auf den Prüfstand, und die dabei gemachten Erfahrungen beeinflussen die Bewertung der Relevanz des Mobilitätsnachweises für das berufliche Fortkommen. Insgesamt lässt sich ein „Erfahrungseffekt“ aus konkret erlebten Bewerbungen erkennen, der die Einschätzung abschwächt, mit der die Befragten die Relevanz des europass Mobilität für das berufliche Fortkommen beurteilen. Dies gilt gleichermaßen für die IVT- und die PLM-Geförderten.

So haben Befragte, die vor dem Hintergrund eigener Bewerbungserfahrungen den europass Mobilität einschätzen, nur noch zu rund 26% (IVT) bzw. 17% (PLM) geurteilt, dass er „sehr wichtig“ sei als Nachweis ihrer Erfahrungen und Fähigkeiten – gegenüber rund 32% (IVT) bzw. 24% (PLM) der Befragten, die noch keine Erfahrungen mit Bewerbungen gesammelt haben. Spiegelbildlich nimmt der Anteil der Befragten zu, die den Mobilitätsnachweis für „nicht so wichtig“ halten, wenn Bewerbungserfahrungen vorliegen (IVT: 17% / PLM: 32%), dagegen fällt dieser Anteil unter den Befragten ohne Bewerbungserfahrung erkennbar geringer aus (IVT: 10% / PLM: 25%).

Die Inhaber/innen des europass Mobilität sehen im Mobilitätsnachweis insgesamt durchaus ein aussagekräftiges Signal, mit dem sie berufsrelevante Sachverhalte an Dritte kommunizieren können. Fast alle der Befragten halten das Dokument für ein geeignetes Instrument, um ihre Mobilitätserfahrungen im Ausland darzustellen. Relativ viele der Befragten sehen damit auch den Nachweis möglich, dass sie an einer Lern- oder Qualifizierungsmaßnahme teilgenommen haben und über bestimmte Sprachfertigkeiten verfügen; ebenso dass sie bestimmte Tätigkeiten ausgeführt haben und sich bestimmte Kenntnisse und Fähigkeiten angeeignet haben.

2.4 Umfang des Einsatzes vom europass Mobilität

Statistische Basis: Bewerbungserfahrungen in der erreichten Stichprobe

Um die Nutzung des europass Mobilität bei Bewerbungsprozessen betrachten zu können, kamen nur Informationen von solchen Befragten in Betracht, die seit ihrem Auslandsaufenthalt bereits Erfahrungen mit Bewerbungen gemacht hatten. Die zur Verfügung stehende Datenbasis zeigte, dass deutlich mehr als die Hälfte der in der Direktbefragung erreichten Inhaber(inne)n des europass Mobilität (zum Zeitpunkt der Erhebung) über Erfahrungen mit mindestens einer Bewerbung verfügte, die nach dem geförderten Auslandsaufenthalt stattgefunden hat.

Konkret bezog sich dies auf Bewerbungen um einen Ausbildungsplatz, Studienplatz, Praktikumsplatz oder eine Arbeitsstelle. Über eine solche Bewerbungserfahrung in mindestens einem dieser Bereiche verfügten rund 62% der Befragten aus der IVT-Zielgruppe, aus der PLM-Zielgruppe hatten sich rund 86% der Befragten mindestens ein Mal beworben (Tabelle 1). Diese Geförderten hatten demnach – zumindest prinzipiell – die Gelegenheit, den Mobilitätsnachweis zur Unterstützung der Bewerbung einzusetzen.

Tabelle 1

Bewerbungsverhalten nach Rückkehr von Auslandsaufenthalt nach LdV-Zielgruppen

Bewerbungsverhalten nach Rückkehr von Auslandsaufenthalt	IVT			PLM		
	Anzahl „Ja“	Anteil (gültig)	Gesamt (gültig)	Anzahl „Ja“	Anteil (gültig)	Gesamt (gültig)
Es erfolgte bisher keine Bewerbung	454	38,3%	100,0%	66	13,5%	100,0%
Es erfolgte mindestens eine Bewerbung	730	61,7%	(n=1.184)	422	86,5%	(n=488)
davon erfolgte Bewerbung auf ... (Mehrfachnennungen)						
... Ausbildungsplatz	189	16,0%	1.184	49	10,0%	488
... Studienplatz	177	15,0%	1.183	96	19,7%	487
... Praktikumsplatz	156	13,2%	1.178	52	10,7%	484
... Arbeitsstelle	470	39,9%	1.177	345	71,1%	485

Quelle: Eigene Erhebungen (ConLogos / NEC, 2011)

Bezüglich der vier genannten Bereiche verfügten die Befragten über Bewerbungserfahrungen in unterschiedlichem Ausmaß: Von den IVT-Geförderten hatten sich 16% auf (mindestens) einen Ausbildungsplatz beworben, 15% hatten sich auf (mindestens) einen Studienplatz beworben, 13% hatten sich um (mindestens) ein Praktikum beworben, und 40% der Befragten hatten sich um (mindestens) eine Arbeitsstelle beworben. In der Gruppe der PLM-Geförderten strukturieren sich die Bewerbungserfahrungen deutlich anders: Hier hatten sich 71% der Befragten bereits auf (mindestens) eine Arbeitsstelle beworben, 20% um einen Studienplatz, 11% auf einen Praktikumsplatz und 10% auf einen Ausbildungsplatz.

Des Weiteren streute die Zahl der Bewerbungen unter den Befragten, was zum Teil mit der Zeit korreliert, die seit dem Auslandsaufenthalt im Einzelfall vergangen war. So hatte sich die Hälfte der Befragten aus der IVT-Gruppe, die bereits Bewerbungserfahrung gesammelt hatten, bis zur Erhebung auf fünf oder mehr Stellen (in allen vier Bereichen) beworben, die andere Hälfte auf weniger als fünf Stellen (= Medianwert, das arithmetische Mittel liegt bei ca. zehn Stellen). Bei den PLM-Geförderten hatte die Hälfte der Befragten Bewerbungserfahrungen mit mindestens sieben Stellen (das arithmetische Mittel liegt bei ca. 14 Stellen).

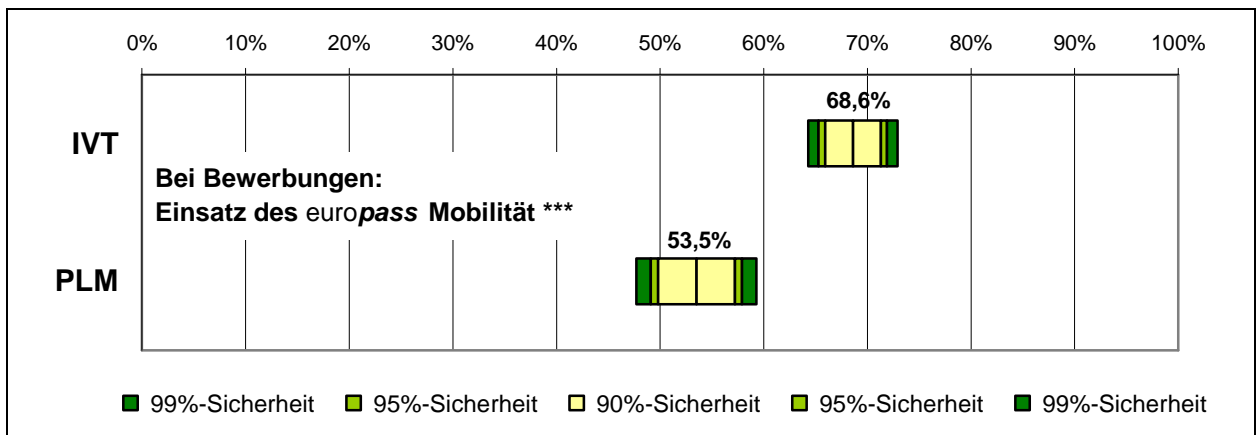
Dies bedeutet, dass viele der in der Direktbefragung erreichten Inhaber/innen des **europass Mobilität** durchaus Bewerbungserfahrungen in relevantem Umfang gesammelt haben, um Einsatzbedingungen und Nutzen des Mobilitätsnachweises beurteilen zu können.

Allgemeine Nutzung des europass Mobilität bei Bewerbungen

Die im EU-Programm „Leonardo da Vinci“ Geförderten, die nach ihrer Rückkehr vom Auslandsaufenthalt sich auf eine Ausbildungsstelle, einen Praktikumsplatz, einen Studienplatz oder eine Arbeitsstelle beworben hatten, haben zu rund zwei Dritteln (IVT) bzw. zu mehr als der Hälfte (PLM) das Instrument „europass Mobilität“ bereits eingesetzt (Grafik 3). Der Mobilitätsnachweis leistet daher einen erkennbaren Beitrag, um die Geförderten auf den Bewerbungsmärkten dabei zu unterstützen, ihre international gesammelten Erfahrungen transparent zu machen.

Grafik 3

Einsatz des europass Mobilität bei Bewerbungen auf Ausbildungs-, Studien-, Praktikums- oder Arbeitsplätze nach LdV-Zielgruppe (jeweils in Befragung gemessener Mittelwert und Grenzen der Konfidenzintervalle)



Quelle: Eigene Erhebungen (ConLogos / NEC, 2011)

*** Der Unterschied der gemessenen Mittelwerte zwischen IVT und PLM ist signifikant mit 99%-Sicherheit.

Der Unterschied im Anteil der Befragten, die den Mobilitätsnachweis bereits bei einer Bewerbung eingesetzt haben, zwischen IVT (rund 69%) und PLM (rund 53%) erweist sich als statistisch signifikant. Dies ist als Hinweis zu interpretieren, dass die Funktionalität des **europass Mobilität** für die beiden Zielgruppen IVT (in der beruflichen Ausbildung) und PLM (Personen am Arbeitsmarkt und Hochschulabsolventen) strukturell unterschiedlich ausfällt; das heißt, dass das Instrument in den jeweiligen Bewerbungssituationen von der IVT-Zielgruppe eher als unterstützend bzw. von der PLM-Zielgruppe als – vergleichsweise – weniger geeignet angesehen wird.

Details in der Nutzung des europass Mobilität bei Bewerbungen

Die Beobachtung, dass ein signifikant größerer Anteil (69%) aus der IVT-Zielgruppe den **europass Mobilität** bei Bewerbungen nutzt, als dies bei der PLM-Zielgruppe der Fall ist (53%), lässt nach systematischen Ursachen des unterschiedlichen Nutzungsverhaltens zwischen den beiden Zielgruppen fragen: Weshalb ist der Mobilitätsnachweis für die PLM-Geförderten offensichtlich nicht in dem Maße attraktiv wie für die IVT-Geförderten?

Unterschiedlicher Einsatz in vier Bewerbungsbereichen: Die differenzierte Betrachtung, wie die Inhaber/innen den **europass Mobilität** bei Bewerbungen in den vier Bereichen von Ausbildung, Studium, Praktikum, Beschäftigung einsetzen, zeigt, dass der Mobilitätsnachweis dort jeweils in unterschiedlichem Ausmaß zum Einsatz kommt (Tabelle 2 / Grafik 4).

- Bei Bewerbungen um einen Ausbildungsplatz ist der Einsatz am weitesten verbreitet: Rund 78% der IVT-Geförderten (mit entsprechender Bewerbungserfahrung) und rund 61% der PLM-Geförderten haben angegeben, dabei den Mobilitätsnachweis schon eingesetzt zu haben.
- Bei der Bewerbung um eine Arbeitsstelle haben 71% der IVT-Geförderten und 58% der PLM-Geförderten bereits den **europass Mobilität** eingesetzt.
- Bei der Bewerbung um eine Praktikumsstelle haben 63% der IVT-Geförderten und 48% der PLM-Geförderten den Mobilitätsnachweis schon genutzt.
- Vergleichsweise geringe Anwendung findet der **europass Mobilität** bei der Bewerbung um einen Studienplatz: Jedoch hat mit 47% immerhin fast die Hälfte der IVT-Geförderten und mit 32% fast ein Drittel der PLM-Geförderten von einem solchen Einsatz berichtet.

Tabelle 2

Einsatz des europass Mobilität bei Bewerbungen für Ausbildung, Studium, Praktikum, Arbeitsstelle nach LdV-Zielgruppe

europass Mobilität wurde bei Bewerbungen verwendet ...	Bei Bewerbung(en) für ... (Mehrfachnennungen)			
	Ausbildungsplatz	Studienplatz	Praktikum	Arbeitsstelle
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil

Zielgruppe IVT				
Ja, wurde überhaupt verwendet davon ...	78,1%	47,5%	62,6%	71,3%
...habe ich immer verwendet	65,8%	33,3%	49,0%	58,9%
...habe ich manchmal verwendet	12,3%	14,1%	13,5%	12,3%
Nein, habe ich nicht verwendet	21,9%	52,5%	37,4%	28,7%
Gesamt (gültig)	100,0% (n=187)	100,0% (n=177)	100,0% (n=155)	100,0% (n=470)

Zielgruppe PLM				
Ja, wurde überhaupt verwendet davon ...	61,4%	32,3%	48,1%	58,2%
...habe ich immer verwendet	49,0%	26,0%	30,8%	36,5%
...habe ich manchmal verwendet	22,4%	6,3%	17,3%	21,6%
Nein, habe ich nicht verwendet	28,6%	67,7%	51,9%	41,8%
Gesamt (gültig)	100,0% (n=49)	100,0% (n=96)	100,0% (n=52)	100,0% (n=342)

Quelle: Eigene Erhebungen (ConLogos / NEC, 2011)

Insgesamt ist für beide Zielgruppen (IVT, PLM) eine deutlich geringere Nutzung des **europass Mobilität** bei Bewerbungen auf Studienplätze festzustellen. Auch auf diesem Bewerbungsmarkt scheint deshalb die Funktionalität des Mobilitätsnachweises vergleichsweise reduziert. Hierauf deutet auch eine deutlich geringere Nutzung des Mobilitätsnachweises durch die PLM-Zielgruppe hin, wenn sie einen Beruf mit Hochschulqualifikation erreicht hat (Hochschulausbildung) oder in ihrer Ausbildung ansteuert.

Signifikante Unterschiede zwischen IVT- und PLM-Gruppe im Einsatz des Mobilitätsnachweises bei Bewerbung vor allem um Arbeitsstelle, etwas schwächerer Zusammenhang auch bei Bewerbung um Ausbildungsplatz und Studienplatz: Die statistische Analyse ergibt, dass der signifikante Unterschied zwischen den beiden LdV-Zielgruppen bei der Nutzung des **europass Mobilität** im Hinblick auf ihre Bewerbungen (insgesamt IVT: 69% / PLM: 53%) unter anderem aus dem unterschiedlichen Einsatz des Mobilitätsnachweises speziell bei Bewerbungen um eine Arbeitsstelle, in etwas schwächerer Form auch bei Bewerbungen um einen Ausbildungsplatz und einen Studienplatz zu erklären ist. Das unterschiedliche Verhalten beim Einsatz des Mobilitätsnachweises bei Bewerbungen um einen Praktikumsplatz kann dagegen auch zufällig zustande gekommen sein.

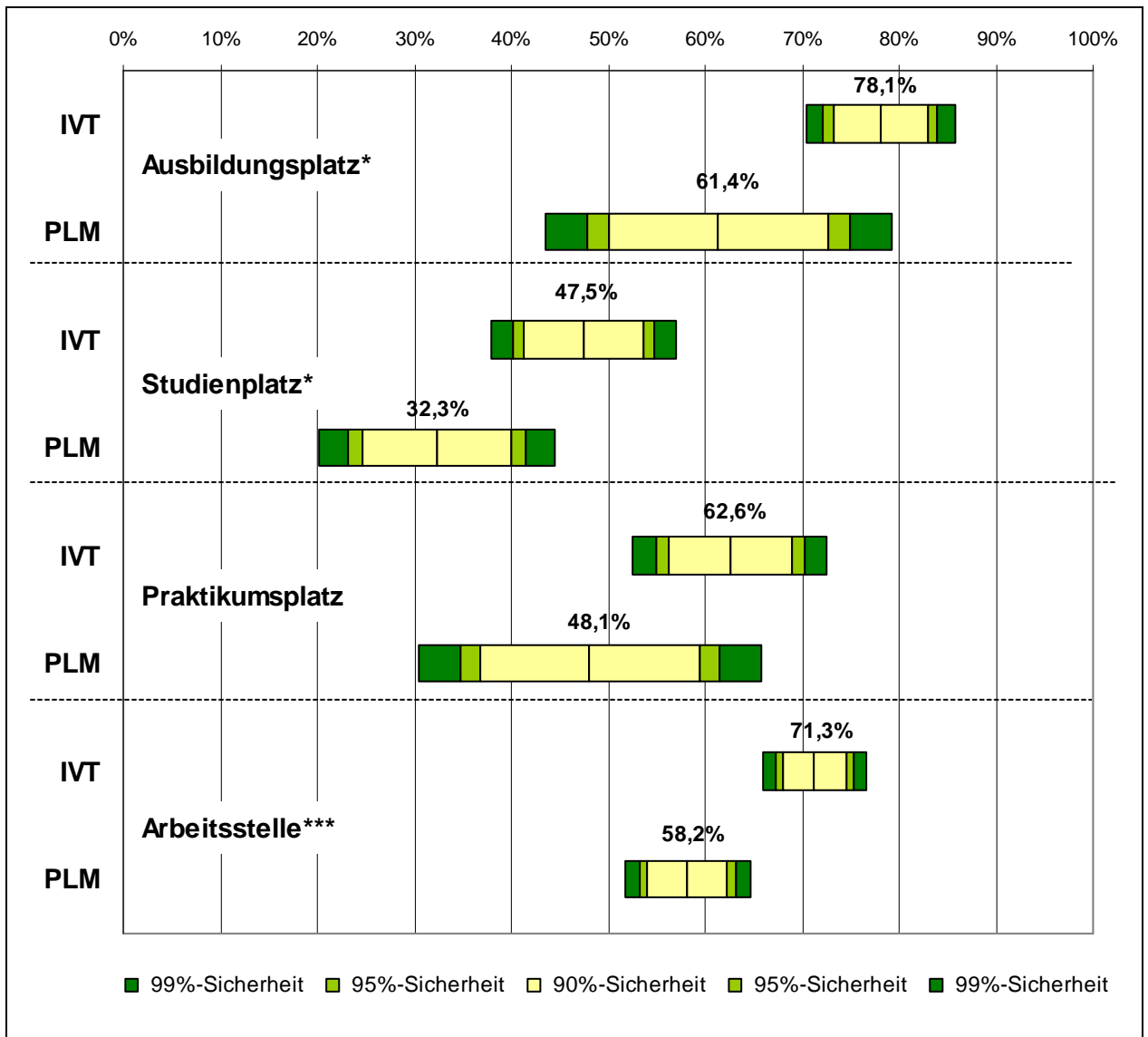
Signifikanter Unterschied zwischen Hochschulberuf und anderen Berufen: Es besteht ein signifikanter Unterschied beim Einsatz des **europass Mobilität** im Zusammenhang mit dem Abschlussniveau des (zum Zeitpunkt der Mobilität) ausgeübten Berufs bzw. Zielberufs der Geförderten. Das heißt: Setzt der ausgeübte oder angestrebte Beruf einen Hochschulabschluss voraus, haben PLM-Geförderte (nur bei dieser Teilgruppe lagen ausreichende Datenmengen für dieses Merkmal vor) zu 36% den Mobilitätsnachweis bei einer Bewerbung eingesetzt; handelte es sich jedoch nicht um einen „Hochschulberuf“, setzte mit 57% ein deutlich größerer Anteil der PLM-Geförderten den Mobilitätsnachweis ein. Das Ergebnis ist statistisch signifikant (95-Prozent-Sicherheit).

Mehr Nutzung des Mobilitätsnachweises bei kürzerer Aufenthaltsdauer im Ausland: Es deutet sich bei beiden Zielgruppen IVT und PLM ein Muster an, nach dem umso größere Anteile der Geförderten den **europass Mobilität** bei Bewerbungen einsetzen, je kürzer ihre Aufenthaltsdauer im Ausland gewesen ist. Zwar hat dieses Muster keinen absolut stetigen Verlauf, es erscheint jedoch als eine mehr oder minder klare Tendenz, dass Geförderte mit einem Auslandsaufenthalt, der zwei Monate oder länger gedauert hat, vom Einsatz des Mobilitätsnachweises eher absehen als Geförderte, deren Auslandsaufenthalt kürzer war.

Einsatz des Mobilitätsnachweises zu anderen Zwecken: Der Mobilitätsnachweis wird nicht nur zu Bewerbungszwecken eingesetzt, sondern ein deutlich erkennbarer Teil der Inhaber/innen des **europass Mobilität** nutzt ihn auch, um dem aktuellen Arbeitgeber eine besondere Eignung oder Leistung zu dokumentieren; dies haben rund 23% der IVT-Geförderten und rund 12% der PLM-Geförderten angegeben. Über den Einsatz des Mobilitätsnachweises bei anderen Zwecken (etwa bei der Vorstellung für ein Ehrenamt oder einen Freiwilligendienst) ist dagegen kaum berichtet worden (<3% der Befragten).

Grafik 4

Einsatz des europass Mobilität bei Bewerbungen auf Ausbildungs-, Studien-, Praktikums- oder Arbeitsplätze nach LdV-Zielgruppe (jeweils in Befragung gemessener Stichprobenwert und Grenzen Konfidenzintervalle)



Quelle: Eigene Erhebungen (ConLogos / NEC, 2011)

*** Unterschied zwischen IVT und PLM signifikant mit 99%-Sicherheit

* Unterschied zwischen IVT und PLM signifikant mit 90%-Sicherheit

Nutzung von anderen Dokumenten des europass-Rahmenkonzepts

Die Untersuchung konnte zeigen, dass ein Teil der Inhaber/innen des europass Mobilität die anderen Instrumente des europass-Rahmenkonzepts bei Bewerbungen ebenfalls nutzt. Anhand der Datenauswertungen aus der vorliegenden Direktbefragung lässt sich zwar nicht der absolute Umfang bestimmen, in dem der „europass Lebenslauf“, der „europass Sprachenpass“, die „europass Zeugniserläuterung“ oder das „europass Diploma Supplement“ auf den Bewerbungsmärkten inzwischen Eingang gefunden haben (hierzu müssten spezielle Untersuchungen durchgeführt werden); allerdings lassen sich Informationen gewinnen, inwieweit diese anderen Instrumente von der Population genutzt wird, die über den europass Mobilität bereits mit dem europass-Rahmenkonzept in Verbindung gekommen ist. Diese Erkenntnis wiederum lässt sich als Hinweis auf die Verbreitung der anderen Instrumente interpretieren.

Nutzung vor allem des europass Lebenslauf und durch die PLM-Zielgruppe: Die Direktbefragung hat gezeigt, dass die Inhaber/innen des europass Mobilität bei ihren Bewerbungen insbesondere den europass Lebenslauf einsetzen; dies haben rund 9% der Geförderten aus der IVT-Zielgruppe (mit Bewerbungserfahrung) und vor allem die Geförderten aus der PLM-Zielgruppe angegeben (hier rund 17% der Befragten mit Bewerbungserfahrung).

Dagegen nutzten deutlich kleinere Anteile der Befragten den europass Sprachenpass (IVT: 5% / PLM: 9%) sowie die europass Zeugniserläuterung (IVT: 4% / PLM: 3%). Das europass Diploma Supplement wird dagegen von nur wenigen der (in der Direktbefragung erreichten) Inhaber/innen des europass Mobilität bei ihren Bewerbungen genutzt (IVT: 1% / PLM: 2%).

Bei Auslandsbewerbung mehr Nutzer des europass Lebenslauf: Der Anteil der befragten Inhaber/innen des europass Mobilität, die den europass Lebenslauf bereits eingesetzt haben, liegt erkennbar höher, wenn sie Erfahrungen mit Auslandsbewerbungen haben. Dies deutet darauf hin, dass dieses Instrument speziell zur Unterstützung der grenzüberschreitenden, europaweiten Mobilität zum Zuge kommt. Die Unterschiede sind deutlich erkennbar:

- Bei den Befragten aus der IVT-Zielgruppe haben rund 14% der Befragten mit Auslandsbewerbung den europass Lebenslauf bereits eingesetzt (gegenüber rund 8% ohne Auslandsbewerbung).
- Bei den Befragten aus der PLM-Zielgruppe haben sogar rund 20% der Befragten mit Auslandsbewerbung den europass Lebenslauf bereits eingesetzt (gegenüber rund 15% der Befragten, die sich noch nicht im Ausland beworben haben).

2.5 Faktoren der Nutzung

Zusammenhang zur wahrgenommenen Qualität der Beschreibungen in Tableau 5a

Die Bereitschaft zum Einsatz des Mobilitätsnachweises bei Bewerbungen sinkt (auf signifikante Weise), wenn die Geförderten die textlichen Beschreibungen in Tableau 5a bezüglich ihrer im Ausland ausgeführten „Aufgaben und Tätigkeiten“ bzw. den dabei erworbenen „Fähigkeiten und Kompetenzen“ als nicht „angemessen“ empfinden. Dies ist ein vorhersehbares Ergebnis und insofern in gewisser Weise trivial; denn es war nicht zu erwarten, dass Inhaber/innen des **europass Mobilität** diesen bei Bewerbungen einsetzen, wenn sie sich im Kernstück des Mobilitätsnachweises, nämlich den qualitativen Beschreibungen ihrer Tätigkeiten und Kompetenzen, schlecht wiedergegeben sehen. Durch die Analyse lässt sich dieser Effekt nun jedoch quantifizieren.

Beschreibung der Aufgaben und Tätigkeiten (Feld 29a):

In der Teilgruppe IVT verläuft die Trennlinie an der Grenze der fünfteiligen Beurteilungsskala von „teilweise angemessen“ (drittbeste Kategorie) auf der positiven Seite zu „wenig angemessen“ (viertbeste Kategorie) auf der negativen Seite. Hier haben die Befragten mit eher positiver Beurteilung (in drei Kategorien) zu 73% den **europass Mobilität** bei Bewerbungen eingesetzt, die Befragten mit eher negativer Beurteilung (zwei Kategorien) lediglich zu 46%; die Differenz beläuft sich auf -27,5 Prozentpunkte, sie ist statistisch hochsignifikant (99-Prozent-Sicherheit). In der Teilgruppe PLM macht ist der Unterschied ebenfalls hochsignifikant (99-Prozent-Sicherheit). Hier haben die Befragten, die ihre im Ausland ausgeführten Aufgaben und Tätigkeiten eher positiv beurteilt sehen (allerdings lediglich in den beiden besseren Kategorien von „absolut...“ und „größtenteils angemessen“), den **europass Mobilität** zu rund 63% bei Bewerbungen eingesetzt, die Befragten mit eher negativer Beurteilung (einschließlich der Einschätzung „teilweise angemessen“) lediglich zu rund 38%, eine Differenz von rund -26 Prozentpunkten.

Beschreibung der Fähigkeiten und Kompetenzen (Felder 30a bis 35a):

Bleiben die Felder des Tableau 5a leer, in denen die im Auslandsaufenthalt erweiterten oder gefestigten Fähigkeiten und Kompetenzen eingetragen werden können, nutzt ein etwas geringerer Anteil der Inhaber/innen den **europass Mobilität** bei Bewerbungen, im Unterschied dazu, dass diese Felder Eintragungen enthalten. Insgesamt fällt der statistische Unterschied relativ gering aus: Bei der IVT-Gruppe nutzen den Mobilitätsnachweis rund 73% der Befragten (mit Eintragungen) gegenüber rund 69% der Befragten (ohne Eintragungen), die Differenz ist statistisch nicht signifikant. Bei der PLM-Gruppe liegen die Anteile bei rund 65% (mit Eintragungen) zu rund 52% (ohne Eintragungen), hier ist die Differenz von -13 Prozentpunkten statistisch leicht signifikant mit 90-Prozent-Sicherheit.

Zusammenhang zu Erfahrungen mit anderen Auslandsaufenthalten

Bei Erfahrung mit anderen Auslandsaufenthalten weniger Einsatz des Mobilitätsnachweises: Rund 13% der Befragten aus der IVT-Zielgruppe und rund 34% der Befragten aus der PLM-Zielgruppe haben – neben der LdV-geförderten Mobilität – Erfahrungen mit anderen Auslandsaufenthalten zu Lern- oder Qualifizierungszwecken gemacht. Die Untersuchung zeigt, dass unter den Inhaber/innen des europass Mobilität, die über solche anderen Auslandserfahrungen verfügen, der Anteil der Nutzer des Mobilitätsnachweises bei Bewerbungen merklich und systematisch geringer ausfällt als bei den Geförderten, die keine solche weitere Auslandserfahrung gemacht haben.

Die statistischen Unterschiede sind signifikant: Während die IVT-Geförderten ohne weitere Auslandserfahrung den **europass Mobilität** zu 71% einsetzen, nutzen ihn von den IVT-Geförderten, die über weitere Auslandserfahrung verfügen, lediglich 56% der Befragten (Differenz -15 Prozentpunkte). Bei den Geförderten der PLM-Zielgruppe ohne weiteren Auslandsaufenthalt nutzen rund 60% der Befragten den Mobilitätsnachweis, bei den Befragten, die noch andere Auslandserfahrungen gemacht haben, liegt der Anteil der Nutzer bei rund 41% (Differenz -18,5 Prozentpunkte). Die Differenz ist statistisch signifikant, in der IVT-Zielgruppe auf dem Niveau der 95-Prozent-Sicherheit, in der PLM-Zielgruppe auf dem Niveau der 99-Prozent-Sicherheit.

Individuelle Einzelgründe für den Nicht-Einsatz des Mobilitätsnachweises bei Bewerbungen

Die einzelnen Beweggründe, weshalb die Inhaber/innen des **europass Mobilität** diesen bei Bewerbungen nicht einsetzen, bilden relativ breites ein Spektrum ab; diese wurden in der Direktbefragung in qualitativer Weise (in Form von individuell geäußerten Freitextangaben) ermittelt und lassen sich vier Komplexen zuordnen.

Technisch-organisatorische Gründe: Wird der **europass Mobilität** bei Bewerbungen nicht eingesetzt, lag den Bewerber(inne)n dieser relativ häufig (>10% der Befragten mit Angaben) nicht oder noch nicht vor. Insbesondere betrifft dies die Geförderten, die sich im Anschluss an den Auslandsaufenthalt auf einen Ausbildungsplatz bewerben wollen (>20% der Angaben); hier scheinen die Bewerbungsverfahren bereits im Gang zu sein, während die Geförderten sich z. B. noch in der Berufsschule befinden, die Mobilitätsnachweise aber erst am Ende des Schuljahres ausgeteilt werden. Der Mobilitätsnachweis wird aus technischen Gründen in einigen Fällen auch dann nicht genutzt, wenn die Geförderten diesen „vergessen“ haben oder sie bei der ausschreibenden Einrichtung bereits persönlich bekannt sind, das Bewerbungsverfahren also mit vermindertem Einsatz formeller Dokumente auskommen kann.

Kein Anschluss für Mobilitätsnachweis bei der Einrichtung, die Stelle ausschreibt: Insbesondere im Hochschulbereich scheint der **europass Mobilität** bei Bewerbungen nur eingeschränkt anschlussfähig zu sein. Hier hat über die Hälfte der Befragten, die bei der Bewerbung auf einen Studienplatz den Mobilitätsnachweis nicht eingesetzt haben, angegeben, dass dieser als Bewerbungsunterlage nicht verlangt worden oder nicht erforderlich gewesen sei. Auch bei Bewer-

bungen um einen Praktikumsplatz schient dies häufiger aufzutreten. Bei der Bewerbung um einen Ausbildungsplatz oder eine Arbeitsstelle tritt dieses Hindernis ebenfalls auf, jedoch in deutlich geringerem Ausmaß. In speziellen Fällen scheinen die ausschreibenden Einrichtungen die Eingabe der Bewerbungsunterlagen über ein Online-Portal festzulegen und sehen dabei die Übermittlung des **europass Mobilität** nicht vor, oder manchmal signalisieren sie auf anderem Weg mehr oder minder direkt, dass sie an der Vorlage dieser Unterlage nicht interessiert seien.

Bewerbungstaktische Erwägungen: Ein relevanter Anteil aus der Gruppe der Inhaber/innen des **europass Mobilität**, die auf seinen Einsatz zu verzichten (insbesondere bei der Bewerbung auf einen Ausbildungsplatz und eine Arbeitsstelle von >20% der Befragten), tun dies, weil sie anderen Dokumenten den Vorzug geben. Hier steht vor allem die Erwägung im Hintergrund, dass der Umfang der Bewerbungsmappe überschaubar bleiben soll; der Mobilitätsnachweis wird unter Gesichtspunkten der Relevanz und des Umfangs dann aus dem Portfolio der eingereichten Unterlagen aussortiert. Dies gilt vor allem dann, wenn aus Sicht der Bewerber/innen der Auslandsaufenthalt und seine Bedeutung für ihre Kompetenzen durch andere Dokumente (z. B. qualifiziertes Arbeitszeugnis der Gastorganisation) besser verdeutlicht werden kann. Einige der Befragten haben auch als Grund angeführt, dass eine Erwähnung des Auslandsaufenthalts im Lebenslauf ausreichend sei, so dass auf die Vorlage des Mobilitätsnachweises verzichtet werden könne. Schließlich haben einige der Befragten noch angegeben, dass die Inhalte des Auslandsaufenthalts oder die dabei erworbenen Qualifikationen für die ausgeschriebene Stelle nicht relevant gewesen seien, weshalb sie den Mobilitätsnachweis ihrer Bewerbungsmappe nicht beigefügt hätten.

Kritik an einzelnen Merkmalen des Mobilitätsnachweises: Einige der Befragten, die den **europass Mobilität** bei ihren Bewerbungen nicht eingesetzt haben, führen verschiedene Eigenschaften des Mobilitätsnachweises an, die ihn – aus ihrer Sicht – als Bewerbungsunterlage ungeeignet erscheinen lassen. Hierzu zählen vor allem folgende Merkmale:

- Der **europass Mobilität** sei bei den Einrichtungen und Unternehmen bzw. den dortigen Personalstellen zu unbekannt; er habe deswegen dort keinen Stellenwert oder wirke sogar exotisch, was in der Summe die Bewerbungschancen mindere. Verstärkt wurde diese Begründung bei Bewerbungen um einen Ausbildungsplatz angeführt.
- Der **europass Mobilität** mit seinem Umfang von drei bis fünf DIN A4-Seiten im ausgedruckten Format (je nach Ausführlichkeit der Eintragungen) sei zu lang, um ihn der Bewerbungsmappe beizufügen. Insbesondere wenn noch mehrere andere Dokumente mitgeschickt werden sollen, blähe der Mobilitätsnachweis den Umfang der Bewerbungsmappe auf. Dieser Grund wurde vor allem bei Bewerbungen um Praktikumsplätze genannt.

- Der mit dem **europass Mobilität** nachgewiesene Auslandsaufenthalt sei nicht oder zu wenig aussagekräftig dargestellt – oder aber die mit dem Auslandsaufenthalt verbundenen Inhalte selbst seien für die ausgeschriebene Stelle zu wenig relevant, um den Mobilitätsnachweis in die Bewerbungsmappe aufzunehmen. Vereinzelt wurde auch angeführt, die Darstellungen im Mobilitätsnachweis seien zu kompliziert und zu wenig prägnant. Vermehrt wurde diese Begründung bei Bewerbungen um eine Arbeitsstelle angeführt.
- Form, Gestaltung und Layout des **europass Mobilität** wirkten nicht ansprechend, teilweise wurde die Gestaltung auch als „unprofessionell“ beurteilt. Der offizielle Charakter des Dokuments sei kaum erkennbar; mitunter wurde kritisiert, dass der Mobilitätsnachweis nicht als Bestätigung im Sinne von „Zertifikat“ erscheine, in der die zu bestätigenden Sachverhalte in kurzer Form und leicht identifizierbar dargestellt sein müssten.
- Schließlich wurde vereinzelt angeführt, dass (im individuellen Fall) der **europass Mobilität** nicht in der erforderlichen Sprache verfügbar gewesen sei. So würde z. B. für eine Bewerbung im Ausland der Mobilitätsnachweis (nachträglich) in englisch oder einer anderen Fremdsprache benötigt, oder aber der Mobilitätsnachweis wurde ursprünglich in eine Fremdsprache ausgestellt, werde für eine Inlandsbewerbung nun jedoch auf deutsch benötigt.
- Geförderte haben den europass Mobilität nicht oder zu spät erhalten bzw. sind nicht über das Instrument informiert: Einige der Befragten haben darüber berichtet, dass ihnen das Mobilitätsdokument nicht oder zu spät ausgehändigt worden sei oder sie über den Sinn des Dokuments sowie seine Einsatzmöglichkeiten nicht ausreichend informiert seien. Hierfür ist am ehesten die entsendende Organisation verantwortlich zu machen, für die in diesen Fällen – so ist jedenfalls zu vermuten – lediglich der Auslandsaufenthalt an sich von Interesse gewesen ist. So hat eine Reihe von Befragten berichtet, dass sie den **europass Mobilität** überhaupt nicht erhalten hätten, andere haben berichtet, dass der **europass Mobilität** für anstehende Bewerbungen nicht mehr genutzt werden konnte, da er zu spät (z. B. erst am Schuljahresende) ausgehändigt wurde.

Einige der Statements haben erkennen lassen, dass die Befragten Funktion und Bedeutung des Instruments **europass Mobilität** zur Unterstützung ihrer weiteren Bildungs- und Berufskarriere bisher nicht erkannt haben könnten. Wo dies der Fall ist, scheint es vor allem IVT-Geförderte zu betreffen; es ist dann zu vermuten, dass in den jeweiligen Bildungseinrichtungen (entsendende Organisation) der Auslandsaufenthalt als solcher im Mittelpunkt gestanden hat und das Mobilitätsdokument eher beiläufig „mitgenommen“ wurde.

2.6 Konkurrenzdokumente zum **europass Mobilität**

Es liegt auf der Hand, dass der **europass Mobilität** nicht das alleinige Dokument wird sein können, mit dem LdV-Geförderte ihre Qualifikationen, Kompetenzen und Erfahrungen nachweisen, wenn sie sich auf den Arbeits- und Ausbildungsmärkten bewerben. Vielmehr steht der Mobilitätsnachweis zum Teil in Konkurrenz zu anderen Dokumenten, zum Teil kann er diese ergänzen. Dies gilt insbesondere unter dem praktischen Gebot, eine Bewerbung mit einer geschickten Auswahl von Nachweisen übersichtlich und prägnant zu halten. Alternative Dokumente, die eine hohe Kraft besitzen, den **europass Mobilität** bei Bewerbungen zu substituieren, sind vor allem Lebensläufe (mit Erwähnung des Auslandsaufenthalts), qualifizierte Arbeitszeugnisse und andere individuelle Beurteilungen der ausländischen Organisation.

Alternative Dokumente über den Auslandsaufenthalt

Nur eine Minderheit der Befragten (IVT: 21% / PLM: 13%) verfügt zum Nachweis ihres geförder-ten Auslandsaufenthalts ausschließlich über den europass Mobilität. Die ganz überwiegende Mehrheit der Befragten berichtete, für den speziellen Auslandsaufenthalt noch andere Bescheinigungen, Zertifikate usw. erhalten zu haben; diese wurden entweder von der entsendenden Stelle in Deutschland oder der Gastorganisation im Ausland ausgestellt. Damit steht das Dokument europass Mobilität in den meisten Fällen (IVT: 79% / PLM: 87%) neben anderen Nachweisen, die den Lern- oder Qualifizierungsaufenthalt im Ausland belegen können.

Vor allem verfügen die Befragten über andere Nachweise von der Gastorganisation, ein deutlich geringerer Anteil erhält einen schriftlichen Nachweis von der entsendenden Einrichtung in Deutschland: In der IVT-Gruppe haben 37% der Befragten ein zusätzliches Dokument ausschließlich von der Gastorganisation erhalten, 33% sowohl von der Gastorganisation als auch von der entsendenden Einrichtung und weitere 9% nur von der entsendenden Einrichtung. In der PLM-Gruppe verfügen 49% über ein weiteres Dokument nur von der Gastorganisation, 34% von der Gastorganisation und der entsendenden Einrichtung, dagegen nur 5% ausschließlich von der entsendenden Stelle in Deutschland.

Bezüglich der Art der Dokumente zeigt sich, dass die Befragten (Basis: alle Befragten mit gültigen Angaben über den Erhalt zusätzlicher Nachweise) überwiegend Teilnahmebescheinigungen der Gastorganisation (IVT: 57% / PLM 63%) oder der entsendenden Stelle (IVT: 32% / PLM: 33%) erhalten. Individuelle Zeugnisse oder Beurteilungen spielen ebenfalls eine Rolle, die vor allem von der Gastorganisation ausgestellt werden (IVT: 27% / PLM: 43% der Befragten), dagegen weniger von der entsendenden Stelle (IVT: 9% / PLM: 2%). Zertifikate als Nachweis spezieller Prüfungsleistungen haben von der Gastorganisation 9% (IVT) bzw. 13% (PLM) der Befragten erhalten, von der entsendenden Stelle werden diese weniger ausgestellt (IVT: 6% / PLM: 4% aller Befragten).

Konkurrenz zwischen europass Mobilität und anderen Nachweisen bei Bewerbungen

Andere Dokumente als Beleg des Auslandsaufenthaltes verdrängen bei Bewerbungen teilweise den Mobilitätsnachweis: Wird bei Bewerbungen der LdV-Auslandsaufenthalt ganz konkret noch mit einem oder mehreren anderen Dokument(en) belegt, sinkt auf signifikante Weise der Anteil der Geförderten, die den **europass Mobilität** einsetzen – seine Nutzung wird dann also zumindest teilweise verdrängt. Der statistische Zusammenhang lässt sich für beide Zielgruppen IVT und PLM nachweisen (jedoch nur auf dem Niveau der 90-Prozent-Sicherheit):

- Von den IVT-Geförderten, die bei einer Bewerbung den Auslandsaufenthalt mit anderen Dokumenten belegen, setzen rund 65% den **europass Mobilität** ein; dagegen nutzen die IVT-Geförderten, die keine weiteren Dokumente zum Auslandsaufenthalt vorlegen, den Mobilitätsnachweis zu rund 73%.
- Bei den PLM-Geförderten belaufen sich die entsprechenden Anteilswerte, zu denen der **europass Mobilität** eingesetzt wird, auf rund 49% (andere Dokumenten werden bei Bewerbung genutzt) und rund 62% (andere Dokumente werden nicht vorgelegt).

Dies bedeutet, dass in der Bewerbungssituation der europass Mobilität durch andere Nachweise, die ebenfalls aus dem LdV-geförderten Auslandsaufenthalt hervorgegangen sind, zumindest teilweise substituiert wird: Bei den IVT-Geförderten um ein Minus von rund -8 Prozentpunkten, bei den PLM-Geförderten um rund -13 Prozentpunkte.

Qualifiziertes Arbeitszeugnis der Gastorganisation stellt für IVT-Geförderte eine Alternative zum Mobilitätsnachweis dar: Ein entsprechender signifikanter Zusammenhang lässt sich (mit 95-Prozent-Sicherheit) nur für die IVT-Geförderten und einen speziellen Fall nachweisen:

- Wenn IVT-Geförderten bei der Bewerbung ein von der Gastorganisation ausgestelltes qualifiziertes Arbeitszeugnis oder eine gleichwertige individuelle Beurteilung zur Verfügung stand; für diesen Fall sinkt in der IVT-Teilgruppe der Anteil, der den **europass Mobilität** bei mindestens einer Bewerbung eingesetzt hat, auf 54% (im Vergleich zu einem Anteil von 71% der IVT-Befragten, die den Mobilitätsnachweis bei einer Bewerbung eingesetzt haben, wenn die Gastorganisation kein qualifiziertes Arbeitszeugnis ausgestellt hat).
- Bei der PLM-Zielgruppe lässt sich ein solcher Zusammenhang dagegen nicht erkennen.

Dies bedeutet, dass für IVT-Geförderte ein qualifiziertes Arbeitszeugnis von ihrer Gastorganisation grundsätzlich eine attraktive Alternative zur Dokumentation ihrer Auslandserfahrung darstellt, die das Potenzial besitzt, den **europass Mobilität** zumindest teilweise zu substituieren. Andere Bescheinigungen, Zertifikate oder Prüfungszeugnisse (auch z. B. für Fremdspracherwerb) – sowohl von der Gastorganisation als auch von der entsendenden Stelle vergeben – besitzen eine solche Kraft anscheinend nicht; dies gilt sowohl für die IVT-Gruppe als auch für die PLM-Gruppe.

Entscheidungskonflikt zwischen dem Einsatz des europass Mobilität und anderer Dokumente: Viele der Befragten sehen den europass Mobilität in Konkurrenz zu anderen Dokumenten stehen, wenn sie bei Bewerbungen ihre Qualifikation und Kompetenzen nachweisen wollen. Hier geraten die Bewerber/innen mitunter in einen Entscheidungskonflikt, in welchem sie den Einsatz des europass Mobilität auf einer Relevanzskala einordnen müssen.

An oberster Stelle stehen die von den Unternehmen, Verwaltungen, Einrichtungen usw. explizit angeforderten Nachweise. Danach müssen die Bewerber/innen aus evtl. weiteren zur Verfügung stehenden Dokumenten die aus ihrer Sicht aussagekräftigsten Nachweise nutzen, wobei der europass Mobilität insbesondere mit Zertifikaten und Zeugnissen konkurriert, die im jeweiligen Bewerbungsmarkt gängig bzw. bekannt und anerkannt sind.

Der Entscheidungskonflikt, welche Nachweise die Bewerber/innen letztlich vorlegen, wird auf der anderen Seite von der Vorgabe beeinflusst, dass die Bewerbungsmappe nicht zu umfangreich werden und insgesamt einen kohärenten Eindruck machen soll. Hier bietet sich den Bewerber/innen auch die Möglichkeit, auf den Auslandsaufenthalt lediglich im standardmäßig vorzulegenden „Lebenslauf“ (oder ggf. im Anschreiben) zu verweisen.

Schließlich wird die Konkurrenz der bei Bewerbungen einzureichenden Nachweise noch zusätzlich verschärft, wenn die Stellenbesetzung über das Internet abgewickelt wird. Zum einen geben die Unternehmen oder Einrichtungen hier oftmals vor, welche Nachweise (in elektronischer Form) zu übermitteln sind; zum anderen wird häufig ein Kapazitätslimit vorgegeben, welchen Umfang (in Megabyte) die einer Online-Bewerbung beizufügenden Dokumentenanhänge nicht überschreiten dürfen. In diesen Fällen müsste der europass Mobilität eingescannt werden, was ihn bei seiner Länge von drei bis fünf Seiten zu einer umfangreichen PDF-Datei werden lässt (vor allem wenn eine hohe Auflösung zur Wahrung optischer Standards gewählt wird).

2.7 Nutzen und Mehrwert des europass Mobilität

Verbesserung der Bewerbungsposition

Einladung zum Vorstellungsgespräch: Von den Inhaber/innen des europass Mobilität, die sich zwischen Auslandsaufenthalt und der Direktbefragung bereits um einen Ausbildungs-, Studien-, Praktikumsplatz oder eine Arbeitsstelle beworben hatten, hatte es die ganz überwiegende Mehrheit schon erlebt, zu (mindestens) einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden: So hatten rund 78% der IVT-Geförderten und 85% der PLM-Geförderten schon ein Vorstellungsgespräch erlebt. Dabei sind die Befragten, die den Mobilitätsnachweis bei Bewerbungen eingesetzt haben, mit einem geringfügig höheren Anteil in der Gruppe vertreten, die schon zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen wurde:

- In der IVT-Gruppe wurden rund 80% der Befragten, die den Mobilitätsnachweis (prinzipiell) nutzen, zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen; dagegen wurden nur 75% der Befragten, die den Mobilitätsnachweis noch nicht genutzt hatten, eingeladen.

- In der PLM-Gruppe liegen die Anteilswerte noch näher aneinander, hier wurden 86% der „Nutzer“ eingeladen, während unter den „Nicht-Nutzern“ rund 84% eine Einladung zu einem Vorstellungsgespräch erhalten haben.

Ein statistisch signifikanter Zusammenhang zwischen dem Einsatz des **europass Mobilität** bei Bewerbungen und der Einladung zu einem Vorstellungsgespräch lässt sich jedoch (auf Basis der vorliegenden Daten) nicht nachweisen.

Auslandsaufenthalt und Mobilitätsnachweis beim Vorstellungsgespräch: Insgesamt kommt der Auslandsaufenthalt in Vorstellungsgesprächen fast regelmäßig zu Sprache; denn es haben beinahe alle der Befragten (IVT: 89% / PLM: 94%) angegeben, dass dort der Auslandsaufenthalt angesprochen wurde.

Rund drei Viertel der Befragten aus der IVT-Gruppe (74%) berichteten, dass der Auslandsaufenthalt von den Gesprächspartnern aus den Unternehmen oder Einrichtungen thematisiert wurde, bei der PLM-Gruppe traf dies sogar für rund 82% der Befragten zu. Aber auch ein relativ großer Anteil der Geförderten (IVT: 66% / PLM: 81%) brachte den Auslandsaufenthalt – zum Teil zusätzlich – in das Vorstellungsgespräch ein.

Darüber hinaus wurde deutlich, dass der Einsatz des europass Mobilität bei einer Bewerbung ein geeignetes Vehikel sein kann, mit dem die Bewerber/innen im Vorstellungsgespräch auf ihre praktischen Erfahrungen im Ausland sowie ihre dort erworbenen Fähigkeiten und Kompetenzen thematisieren können. So haben die Inhaber/innen des **europass Mobilität**, die den Mobilitätsnachweis bei einer Bewerbung eingesetzt haben, zu einem deutlich größeren Anteil über ihre Tätigkeiten oder Beurteilungen im Kontext des Auslandsaufenthalts sprechen können (IVT: 28% / PLM: 39%) als die Geförderten, die vom **europass Mobilität** bei einer Bewerbung keinen Gebrauch gemacht haben (IVT: 16% / PLM: 20%).

Bewerbungen im europäischen Ausland:

Viele der im Programm „Leonardo da Vinci“ geförderten Inhaber/innen des europass Mobilität haben sich bereits bei (mindestens) einer ausländischen Stelle um einen Arbeitsstelle oder einen Ausbildungs-, Studien- bzw. Praktikumsplatz beworben. Vor allem trifft dies auf die Geförderten der PLM-Gruppe zu, von denen sich bereits rund 42% der Befragten (mit Bewerbungserfahrung) international beworben haben; unter den IVT-Geförderten liegt dieser Anteil mit rund 15% der Befragten zwar deutlich niedriger, erscheint jedoch durchaus bemerkenswert.

Die Nutzung des europass Mobilität bei Bewerbungen im Ausland entspricht ungefähr dem Umfang, wie er auch bei der generellen Nutzung bei Bewerbungen festgestellt wurde: Von den IVT-Geförderten nutzten bei einer Auslandsbewerbung rund 71% den Mobilitätsnachweis (generell: 69%), unter den PLM-Geförderten trifft dies mit 48% für nicht ganz die Hälfte der Befragten zu (generell: 53%). Die Unterschiede sind statistisch nicht signifikant.

Doch sind die Befragten relativ zurückhaltend in ihrer Einschätzung des Nutzens, den ihnen der Einsatz des Mobilitätsnachweises gebracht hat. Von den IVT-Befragten, die den **europass Mobilität** bei einer Auslandsbewerbung eingesetzt haben, waren rund 43% der Auffassung, dass sein „Nutzen nicht sehr groß“ (als schlechteste von drei Kategorien) gewesen sei, unter den PLM-Befragten lag dieser Anteil bei rund 51%.

Konkrete Unterstützung durch europass Mobilität bei Bewerbung und Karriere

Eine Gruppe von Befragten ging (in den qualitativen Freitextangaben) konkret auf den Nutzen des Mobilitätsdokuments ein, damit gezielt ihre Kompetenzen bei Bewerbungen oder generell im Karriereverlauf deutlich zu machen. Jedoch schein auch hier nur ein Teil der Befragten über praktische Anwendungserfahrungen zu verfügen; bei einem anderen Teil der Statements wird nicht ganz klar, ob darin Erfahrungen zum Ausdruck kommen oder lediglich Vermutungen über einen zukünftigen Nutzen des Mobilitätsnachweises geäußert werden.

Die entsprechenden Aussagen stammen fast ausschließlich von Befragten aus der IVT-Zielgruppe. Hierbei wird oftmals hervorgehoben, dass die besondere Qualität des Mobilitätsdokuments darin liege, dass dort nicht nur fachliche, sondern auch „Soft skills“ als zusätzliche Qualifikationen beschrieben werden, die sonst nirgends sichtbar gemacht werden und von denen die Befragten sich erhoffen, dass sie ihre Bewerbungschancen erhöhen werden. Die Aussagen lassen sich zu folgenden Themenbündel verdichten:

- Nutzen des europass Mobilität ist gegeben oder möglich, aber beschränkt: Einige der Befragten (fast ausschließlich aus der IVT-Zielgruppe) halten den **europass Mobilität** grundsätzlich für ein sinnvolles und nützliches Instrument, halten seine Wirkung jedoch für eingeschränkt. So sehen einige der Befragten den Nutzen des **europass Mobilität** speziell in seiner Funktion als international einsetzbares Dokument, was jedoch ihrer Meinung nach voraussetzt, dass der Mobilitätsnachweis in englisch oder der Amtsprache des Ziellandes abgefasst sein müsste.
- Mangelnde Bekanntheit des europass Mobilität bei Unternehmen und anderen Einrichtungen: Vergleichsweise viele der Statements thematisieren den Einwand, der **europass Mobilität** sei bei Unternehmen oder anderen Einrichtungen, die über Bewerbungen bzw. Karriereschritte Entscheidungen treffen (z. B. auch Hochschulen), zu unbekannt. Dies führe dazu, dass der Mobilitätsnachweis im Grunde nicht als ein relevanter Nachweis akzeptiert wird und insofern auch keine Wirkung entfalten kann; in der Konsequenz wird der **europass Mobilität** dann ggf. zugunsten anderer Dokumente weggelassen (siehe auch bei den nachfolgenden Punkten).
- Relevanz und Aussagekraft der im europass Mobilität dargelegten Inhalte: Ein wichtiger Punkt bei der Entscheidung, ob der **europass Mobilität** den Bewerbungsunterlagen beigefügt werden soll, bezieht sich auf die Einschätzung, inwieweit – und wie konzentriert – der Mobilitätsnachweis für die Stellenvergabe relevante Sachverhalte transportiert. In dieser Hinsicht

äußerten sich einige der Befragten durchaus skeptisch; insbesondere wurde (speziell von IVT-Geförderten) hinterfragt, inwieweit ein relativ kurzer Auslandsaufenthalt von z. B. vier Wochen zu einem Kompetenzzuwachs führen könne, der bei einer Bewerbung substantielle Bedeutung erhalten kann. Vereinzelt wurde auch kritisiert, dass die Inhalte des Mobilitätsnachweises zu wenig spezifisch oder fachbezogen seien, Selbstverständliches beinhalten würden oder insgesamt zu wenig aussagekräftig oder sogar beliebig seien.

- Mangelnde Akzeptanz und Anschlussfähigkeit des europass Mobilität: Einige der Statements ziehen die universelle Anerkennung und Anwendbarkeit des europass Mobilität in Zweifel; hierbei finden sich einerseits Statements, die dem Mobilitätsnachweis eine solche Akzeptanz insgesamt und generell bestreiten. Des Weiteren wurde darauf hingewiesen, dass die Anschlussfähigkeit des Mobilitätsnachweises für spezifische Bewerbungskulturen (z. B. sektoral in Wirtschaftszweigen oder auf unterschiedlichen Qualifikationsstufen) und in unterschiedlichen Zielbereichen (Berufsausbildung, Studienplätze, Arbeitsstellen) oder in unterschiedlichen Ländern (Deutschland, Ausland) differenziert zu betrachten sei.

Insgesamt lässt sich aus den Daten ableiten, dass weitere Berufs- und Ausbildungserfahrungen nach dem Auslandsaufenthalt die Nutzung des europass Mobilität bei Bewerbungen zurückgehen lassen. In gewisser Weise „verblasst“ der Wert des Mobilitätsnachweises mit der Zeit, was auch der Alltagserfahrung entspricht, in der eher auf aktuellere Sachverhalte Bezug genommen wird als auf weiter zurückliegende.

Gleichwohl kann der europass Mobilität insbesondere für die Geförderten aus der IVT-Zielgruppe bei Bewerbungen ein interessantes Dokument darstellen. Diese Personen stehen überwiegend am Anfang ihrer Berufslaufbahn und haben daher bei Bewerbungen noch nicht viele konkrete Erfahrungen und Zeugnisse vorzuweisen. Bei dieser Personengruppe kann der Mobilitätsnachweis für die Personalstellen eine aufschlussreiche Ergänzung bieten, mit der sie bei Bewerbungen aus der Masse der anderen Bewerber/innen hervorstechen. Insofern ist auch der erhöhte Anteil der Nutzer des Mobilitätsnachweises unter den IVT-Geförderten bei einer Bewerbung um eine Arbeitsstelle aus ihrem Mangel an anderen Berufserfahrungen und Belegen zu deuten, den sie gegenüber den (durchschnittlich deutlich älteren und mit mehr Berufserfahrung ausgestatten) PLM-Geförderten hinnehmen müssen.

Speziell für die PLM-Zielgruppe ist in vielen Fällen zu vermuten, dass auf den Einsatz des europass Mobilität ohne Funktionsverlust für das Instrumentarium verzichtet werden kann, wenn – vor allem unter zu beachtenden Beschränkungen beim Umfang der Bewerbungsmappe – genügend andere aussagekräftige Nachweise über den Auslandsaufenthalt (etwa ein qualifiziertes Arbeitszeugnis) zur Verfügung stehen. Des Weiteren ist sicherlich anzunehmen, dass z. B. ein kurzer, etwa vierwöchiger Auslandsaufenthalt keine solch große Nachweiskraft bei einer Bewerbung entfaltet, dass es ausreichend erscheint, diesen lediglich im Lebenslauf aufzuführen.

3. Überlegungen zur Weiterentwicklung des Instruments „europass Mobilität“

Im Folgenden werden einige Vorschläge zur Weiterentwicklung des Instrumentes **europass Mobilität** vorgestellt, die möglicherweise seine Anwendbarkeit und Effektivität auf den Bewerbungsmärkten verbessern können. Zuerst werden die Vorschläge präsentiert, die aus den Freitextangaben der Befragten destilliert werden konnten. Daran anschließend folgen Überlegungen, wie der Mobilitätsnachweis hinsichtlich seiner (a) Gestaltung und (b) Zielgruppenausrichtung weiterentwickelt werden könnte.

Insbesondere die Verbesserungsvorschläge bzw. Kritikpunkte, die von befragten Inhaber/innen des **europass Mobilität** geäußert wurden, überdecken ein breites Spektrum von Aspekten. Bei der Prüfung dieser Vorschläge oder Kritikpunkte ist daher zu berücksichtigen, inwieweit die dahinter liegenden Strukturen, Verhältnisse oder Mechanismen praktisch beeinflussbar oder sogar gezielt veränderbar („tangibel“) sind. Wenig tangibel ist z. B. der (empirisch nachweisbare) Umstand, dass einzelne Inhaber/innen des **europass Mobilität** seine Nutzung übersehen, ihn also buchstäblich »vergessen«. Bereits eher beeinflussbar erscheint der Umstand, dass Geförderte den **europass Mobilität** noch nicht in Händen haben, wenn sie Bewerbungen starten (relativ häufig als Grund für eine nicht erfolgte Nutzung von den Befragten genannt).

Ebenso ist zu berücksichtigen, wer jeweils die Adressaten einer Modifizierung sein müssten und wie sie in einen Verbesserungsprozess einbezogen werden könnten. Im letztgenannten Beispiel einer zeitlich zu spät kommenden Ausgabe des Mobilitätsnachweises könnten z. B. die Adressaten eher die entsendenden Organisationen und die Mittlerorganisationen sein, um die Ausgabe der Mobilitätsnachweise zeitlich vorzuziehen (soweit dies möglich ist).

Andere Faktoren wiederum, die einer Nutzung des **europass Mobilität** entgegenstehen, werden von den Unternehmen oder Einrichtungen vorgegeben, die den Zugang zu den entsprechenden Stellen kontrollieren; hier müsste geprüft werden, inwieweit die Verwendung des Mobilitätsnachweises z. B. in Online-Bewerbungen besser gewährleistet werden könnte. Schließlich konnten in der Direktbefragung auch verschiedene Merkmale des **europass Mobilität** identifiziert werden, die eine Reihe der Befragten als hinderlich einschätzt und sie von einer Nutzung des Mobilitätsnachweises absehen lässt, die aber von der NA-BIBB bzw. dem NEC möglicherweise beeinflussbar sind. Hierzu zählen

- die Förderung der Bekanntheit des **europass Mobilität** auf den Bewerbungsmärkten und bei den Institutionen bzw. Personalstellen, die über Bewerbungen zu befinden haben;
- die Ausgestaltung des **europass Mobilität** im Hinblick auf ihre Merkmale und Inhalte, den dadurch erzeugten Umfang sowie ihre Relevanz bzw. Einsetzbarkeit für spezifische Anwendungssituationen;

- die äußere Gestaltung des **europass Mobilität** im Hinblick auf seine optisch-ästhetische, layouterische und technisch-materielle Qualität, die seine Einsatzfähigkeit als aussagekräftiges und hochwertiges Dokument für Bewerbungen prägen.

Grundsätzlich ist zu beachten, dass die Anforderungslage an die Nutzung des europass Mobilität in der Praxis nicht einheitlich ist. Dies bedeutet, dass unterschiedliche Nutzer/innen (sowohl Bewerber/innen als auch Unternehmen, Einrichtungen usw.) durchaus unterschiedliche Anforderungen an das Instrument haben werden, die sich auch gruppenspezifisch nicht immer auf einen Nenner bringen lassen. Mit anderen Worten: Bewerbungs- und Rekrutierungsprozesse, in denen der Mobilitätsnachweis prinzipiell einsetzbar ist, sind vielfältiger Natur und nur in ihren groben Strukturen, nicht jedoch im Detail standardisiert.

Darin liegt eine grundlegende strukturelle Schwierigkeit, dem sich der strategische Ansatz des **europass Mobilität** ausgesetzt sieht, nämlich für eine Vielfalt unterschiedlicher Gruppen von Nutzer/innen, Nutzungsumständen und -anforderungen ein weitgehend einheitliches Instrument bereitzustellen. Es liegt jedoch in der Natur der Sache, dass dessen Einsatz in der konkreten Situation nicht immer auf gleiche Weise und optimal anschlussfähig sein wird. Dem kann eventuell durch Differenzierungsmaßnahmen begegnet werden; es wird aber auch bis zu einem gewissen Grad zu akzeptieren sein, dass das Instrument nicht immer, überall und für jede Bewerbungs- bzw. Rekrutierungssituation den gleichen und maximalen Nutzen stiftet.

Bei den nachfolgend präsentierten Überlegungen zu Verbesserungen oder Modifizierungen bleibt unberücksichtigt, ob die Vorschläge im nationalen Rahmen unmittelbar umzusetzen sind oder ob hierzu ggf. europaweite Abstimmungen erforderlich wären. Da die vorliegenden Nachhaltigkeitsstudie zum **europass Mobilität** auf national begrenzter Ebene der Bundesrepublik Deutschland angesetzt hat, sollen auch die nachfolgend vorgestellten Überlegungen in ebendiesem Rahmen bleiben. Insgesamt verstehen sich die Darlegungen als Hinweise für die Verantwortlichen, die das **europass-Instrumentarium** steuern und die Zuständigkeit für seine Weiterentwicklung besitzen. Dort müssen die Hinweise gegeneinander abgewogen, bewertet und an den strukturellen Rahmenbedingungen abgeglichen werden, um sie in eine nachhaltig wirksame Strategie zur Weiterentwicklung des **europass Mobilität** einzubetten.

3.1 Verbesserungsvorschläge aus Sicht der Befragten

Die folgenden Verbesserungsvorschläge bzw. Kritikpunkte wurden aus den zahlreichen Freitextangaben der Befragten extrahiert. Sie lassen sich vier Oberpunkten zuordnen.

1. Umfang des Mobilitätsdokuments europass Mobilität

Ein relativ häufig genannter Einwand, weshalb der **europass Mobilität** bei Bewerbungen nicht optimal einsetzbar sei, betrifft den Umfang des Mobilitätsnachweises. Dabei haben drei Befragte kritisch angemerkt, dass die Beschreibungen zu den im Ausland ausgeführten Tätigkeiten und Aufgaben (Frage 29a in Tableau 5a) ausführlicher sein sollten. Die meisten der Statements, die sich auf den Umfang des Dokuments beziehen, kritisierten jedoch seine Länge und Informationsvielfalt.

Viele dieser Statements enthalten den Tenor, dass der Mobilitätsnachweis knapper gefasst sein und sich auf wirklich wichtige Fakten beschränken sollte (z. B. werde nicht ersichtlich, weshalb die Informationen zur „Mobilitätsinitiative“ in Tableau 4 für die Personalabteilungen von Bedeutung sein sollten). Insgesamt müsse das Dokument mehr die formalen Rahmenbedingungen einer Bewerbung beachten, die eine Beschränkung der Unterlagen auf das Wesentliche (»Gebot der Knappheit«) verlangen. Es wurde auch vorgeschlagen, die Unterlage auf einer Seite zusammenzufassen.

Diese kritischen Statements bezüglich der Länge des Mobilitätsnachweises kommen vermehrt von den PLM-Geförderten; bei ihnen kann unterstellt werden, dass sie sich eher auf qualifizierte und anspruchsvollere Arbeitsstellen in Unternehmen und Verwaltungen bewerben. Dagegen ist anzunehmen, dass IVT-Geförderte eher ihre erste Arbeitsstelle nach Abschluss der Berufsausbildung ansteuern und dabei noch nicht über eine größere Zahl von geeigneten Nachweisen ihrer Qualifikationen, Erfahrungen und Kompetenzen verfügen, weshalb diese Zielgruppe eher an einer umfangreichen Unterlage interessiert sein dürfte.

2. Form und Gestaltung (Layout) des europass Mobilität erscheinen als unprofessionell

Die in manchen Statements geäußerte Kritik an Länge und Umfang des **europass Mobilität** korrespondiert mit der Einschätzung, dass seine äußere Form nicht den ästhetischen Ansprüchen entsprechen würde, die gemeinhin an eine Bewerbungsunterlage gerichtet werden. Dieser Einwand bezieht sich sowohl auf Gestaltung und Layout des Mobilitätsnachweises als auch auf seine äußere Präsentation (Computerausdruck, Vervielfältigung, Heftung der Seiten). Insgesamt findet sich dieser Kritikpunkt – relativ betrachtet – in den meisten der Statements, die die Befragten zum Charakter und Nutzen des **europass Mobilität** abgegeben haben.

Letztlich läuft diese Kritik darauf hinaus, dass der **europass Mobilität** in der vorliegenden Form und Gestaltung keinen Eindruck von Relevanz erzeuge. Es sei erforderlich, durch eine entsprechende Gestaltung die Hochwertigkeit des Dokuments und der damit transportierten Informationen zu unterstreichen. Die hierfür als Kritik angeführten Beispiele betreffen verschiedene Aspekte der äußeren Gestaltung, sie reichen von Schreibfehlern über das Design (kein »Zertifikatscharakter«) und Layoutmerkmale (z. B. Schriftgröße) bis hin zur Qualität des Druckpapiers und der Heftung (»getackert«). Außerdem sei das Dokument nur schwer als Scan zu verarbeiten, wenn Unterlagen in Online-Bewerbungen elektronisch verschickt werden müssen.

3. Verfügbarkeit des europass Mobilität in der benötigten Sprache

Auf ein Detailproblem des Mobilitätsnachweises weisen einige der Statements hin, die seinen internationalen Gebrauch ansprechen. So sei zum einen das Abfassen des **europass Mobilität** in einer Fremdsprache problematisch, wenn das Dokument anschließend in einem Land mit einer anderen Landessprache benötigt wird (Beispiel: **europass Mobilität** wurde in Frankreich auf französisch ausgestellt und sollte anschließend in Deutschland auf deutsch eingesetzt werden). Einige der Statements fordern deshalb, den **europass Mobilität** prinzipiell auf englisch auszustellen, was seine weitestmögliche internationale Einsetzbarkeit garantiere. Dem steht sicherlich die Erwägung entgegen, dass dann die Einsetzbarkeit des Mobilitätsnachweises in Deutschland sinken könnte.

4. Konzept und Verfahren zur Ausstellung des europass Mobilität

Einige der Statements problematisierten das Konzept und Verfahren zum Abfassen des europass Mobilität zu schwerfällig, zu kompliziert oder anderweitig nicht sachgerecht. Das Konzept sieht vor, dass sich die entsendende Einrichtung in Deutschland und die Gastorganisation im Ausland über die qualitativen Inhalte der Eintragungen verständigen, insbesondere bezüglich der Beschreibungen zu Aufgaben / Tätigkeiten und Fähigkeiten / Kompetenzen in den Feldern des Tableau 5a. Damit dieses Prinzip im konkreten Verfahren funktioniert, müssen beide Seiten einen ernsthaften Dialog führen und sich – wenn möglich – auf individuell anwendbare Formulierungen einigen.

Ein weiterer Kritikpunkt zur Eingabe und Freigabe des Mobilitätsnachweises betrifft die Technik Umgebung im Internet. Hier ist es allerdings gut möglich, dass genannte Schwachstellen sich auf einen länger zurückliegenden Stand beziehen und inzwischen behoben worden sind.

3.2 Weitere Überlegungen und Vorschläge zur Effektivierung und Anwendbarkeit

Die folgenden Überlegungen setzen vor allem an den Bedingungen an, die mit der Förderung der Auslandsaufenthalte durch das „Leonardo da Vinci“-Programm vorgegeben werden (Programmzielsetzung, Zielgruppen IVT und PLM, Beantragungs- und Ausgabeverfahren usw.). Dies ist jedoch vor dem Hintergrund, dass die LdV-Förderung rund drei Viertel der Mobilitätsvorgänge umfasst, für die ein **europass Mobilität** ausgestellt wird, sicherlich zu rechtfertigen. In wieweit jedoch diese einzelnen Überlegungen – soweit sie sich als sinnvoll erweisen sollten – auf andere Bereiche der Mobilitätsförderung und europaweit bzw. in einer nationalen Variante umsetzen lassen, wäre gesondert zu prüfen.

(A) Gestaltung des Mobilitätsnachweises

Von den Prüfbedingungen bei der Auswahl von Bewerbungen ausgehen

Es sollte bewertet werden, an welchen Punkten und inwieweit die Gestaltung des **europass Mobilität** den Anforderungen der Organisationseinheiten und Personen entgegenkommt, die Bewerbungsunterlagen beurteilen sollen und sodann über

- eine Einladung zu einem Vorstellungsgespräch oder
- eine Einstellung bzw. Zulassung

entscheiden. Hierfür sollte im ersten Schritt eine differenzierte Bestandsaufnahme der Bedingungen erfolgen, welche die Personalauswahl in unterschiedlichen Bewerbungsmärkten prägen (die dort mit hoher Wahrscheinlichkeit jeweils unterschiedlich sind). Zur analytischen Gliederung der Bewerbungsmärkte sollten drei Dimensionen herangezogen werden:

- a) Institutionen (z. B. Unternehmen, Verwaltungen, Bildungseinrichtungen),
- b) Stellen (z. B. Ausbildungsplatz, Praktikumsplatz, Arbeitsplatz, Studienplatz),
- c) Positionen (z. B. betriebliche Ausbildung, Einstieg in Fachkräfteposition, Wechsel in gleiche Positionsebene, Aufstiegswechsel, Übernahme von Führungsposition, Studium).

Generell lässt sich sagen, dass der erste Schritt der Personalauswahl bei der Prüfung von Bewerbungsunterlagen unter vier Anforderungen steht:

- Ressourcenknappheit (d. h. die Unterlagen einer Bewerbung müssen mit geringem Zeitaufwand geprüft und dabei die benötigten Informationen extrahiert werden),
- Informationshaltigkeit (d. h. die Unterlagen sollen für die Vorbereitung der Auswahlentscheidung relevante Informationen – aber auch nur diese – enthalten),
- Aussagekraft (d. h. die in den Unterlagen transportierten Informationen müssen möglichst prägnant, glaubwürdig, verifizierbar sein, um nicht unberücksichtigt zu bleiben),

- Vergleichbarkeit (d. h. die mit einer speziellen Bewerbung transportierten Informationen müssen geeignet sein, sie mit den Informationen anderer Bewerbungen zu vergleichen, um sie einzeln und die Bewerbung als Ganzes in eine „Eignungshierarchie“ einordnen zu können).

In einem zweiten Schritt sollte untersucht werden, an welchen Punkten und inwieweit dort jeweils die Gestaltungsmerkmale des europass Mobilität den Anforderungen entsprechen, die bei Prüf- und Beurteilungsvorgängen zur Personalauswahl in den unterschiedlichen Bewerbungsmärkten vorherrschen. Aus der Direktbefragung wurde ersichtlich, dass vor allem der Umfang des Mobilitätsnachweises und seine äußere optische Gestaltung sowie sein Layout nicht in allen Bewerbungssituationen für optimal anschlussfähig gehalten werden. Dies wäre differenziert zu prüfen, um zu Vorschlägen zu gelangen, wie (immer aus der Perspektive der den Mobilitätsnachweis beurteilenden Organisationen bzw. Personen) Übersichtlichkeit, Informationsgehalt und Prägnanz des europass Mobilität anforderungsgerechter gestaltet werden können.

(B) Varianten des Mobilitätsnachweises

Unterschiedliche Kontexte und Zielsetzungen des Auslandsaufenthalts berücksichtigen

Ein weiterer Ansatz – der sich jedoch mit dem Ansatz (A) durchaus verbinden lässt – sieht eine Differenzierung des europass Mobilität in Varianten vor. Dies könnten zwei oder auch mehrere Varianten sein. Ausschlaggebend ist dabei die spezifische Ausrichtung des Mobilitätsnachweises an objektiven Merkmalen, die die Einsatzfähigkeit des europass Mobilität erhöhen können. Denkbar wären z. B. Differenzierungen in Varianten des Mobilitätsnachweises nach folgenden Gesichtspunkten (wobei diese Aufstellung nur die möglichen Differenzierungsmöglichkeiten aufzeigen soll und nicht den Vorschlag beinhaltet, alle denkbaren Varianten zu realisieren):

- eine Variante als eher formelle Bestätigung über die Teilnahme an einem kürzeren Lernaufenthalt vs. eine eher umfangreiche Variante mit inhaltlich ausformulierter Beurteilung bei längeren Arbeits- und Qualifizierungsaufenthalten;
- spezielle Variante für Sprachaufenthalte;
- spezielle Variante für ein – in der Regel – relativ kurzes Praktikum, das in einen übergreifenden Ausbildungsabschnitt (z. B. betriebliche Berufsausbildung oder vollzeitschulische Ausbildung) eingebettet ist, das eher als eine Art knappe Bescheinigung konzipiert werden könnte vs. längere Lern- und Qualifizierungsaufenthalten mit ausgeprägten Elementen selbständig ausgeführter sowie gehalt- und anspruchsvoller Tätigkeiten, die eher in der Art eines qualifizierten Arbeitszeugnisses zu dokumentieren wären;
- Varianten für die Zielgruppen IVT und PLM;
- spezieller Variantenteil „Arbeitszeugnis“, der nur von der Gastorganisation im Ausland auszufüllen wäre – er könnte vorgegebene Beurteilungskategorien (oder Bausteinen) enthalten, aus denen ausgewählt werden kann, um den Bearbeitungsaufwand für individuell auszustellende Dokumente zu begrenzen.

Außerdem sollte das Problem überdacht werden, wie die transnationale Einsetzbarkeit des europass Mobilität in Europa gefördert werden könnte; hierbei geht es um die Verfügbarkeit des Mobilitätsnachweises nicht nur in der Landessprache des Herkunftslandes (die für nationale Bewerbungen bei vielen Bewerbungen erforderlich ist), sondern möglicherweise auch in der Sprache des Ziellandes, in dem die Bewerbung erfolgt – oder aber in englischer Sprache als *Lingua franca*.

Generell sind bei allen Entwicklungen von Varianten immer die Bearbeitungsbedingungen zu bedenken, unter denen die an der Mobilität beteiligten Organisationspartner das Dokument letztlich erstellen sollen.

* * * * *